



**Universidad
Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

**La prevención de Riesgos Laborales en el
contexto de la Gestión de Recursos Humanos.**

El paradigma de los Riesgos Psicosociales.

**The Workplace Risks prevention in the context of
the Human Resources Management.**

The paradigm of Psychosocial Risks.

Autor: María Pilar Julián Arrieta

Director/es: José Alberto Andrés Lacasta

Administración y Dirección de Empresas - FECEM

2018

Índice

1. Introducción.....	6
1.1. Justificación.....	7
1.2. Objetivos.....	7
2. Contexto jurídico	8
2.1. La prevención de Riesgos Laborales la Gestión Estratégica de RRHH.....	13
3. Prevención de Riesgos Laborales.....	16
3.1. Definición	17
3.2. Especialidades.....	17
4. Los Riesgos Psicosociales.....	20
4.1. oncepto.....	20
4.2. Proceso de aplicación.....	24
4.3. Factores psicosociales.....	30
4.4. Tipos de riesgos psicosociales.....	35
A) Estrés.....	36
B) Mobbing, acoso laboral.....	39
C) Burnout, síndrome de “estar quemado”.....	44
D) Otros aspectos y patologías de índole psicosocial.....	45
i. Adicción al trabajo.....	45
ii. Acoso sexual.....	45
iii. Violencia en el lugar de trabajo.....	46
4.5. Consecuencias de los riesgos psicosociales.....	46
4.6. Elementos paliativos.....	47
A) Liderazgo y Motivación.....	48
B) Comunicación y Habilidades comunicativas.....	50
C) Trabajo en equipo y reuniones eficaces.....	51
D) Gestión de conflictos.....	52

5. Análisis práctico: Situación de los Riesgos Psicosociales y la jornada laboral en España.....53

5.1. Situación actual en España en comparación con Europa.....54

- A) Planes de acción para afrontar problemas de carácter psicosocial.....54
- B) Afrontamiento práctico de los riesgos psicosociales.....57
- C) Participación de los trabajadores en el diseño y adopción de medidas.....60
- D) Dificultades para afrontar los riesgos psicosociales.....61

5.2. Jornadas y horarios de trabajo en España.....63

- A) Duración de la jornada laboral.....64
- B) Jornada a tiempo parcial.....66
- C) Prolongación de la jornada laboral.....68
- D) Trabajo a turnos que incluye el trabajo nocturno.....71
- E) Trabajo en sábados y festivos.....73

6. Conclusiones.....74

7. Bibliografía.....76

- 7.1. Webgrafía.....76
- 7.2. Bibliografía.....78
- 7.3. Normativa.....81

RESUMEN

El presente trabajo habla sobre la evolución de la Prevención de los Riesgos Laborales en España y su relación con la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Posteriormente, se realiza un análisis sobre las diferentes causas que pueden originar la aparición de Riesgos Psicosociales en los centros de trabajo así como también de las posibles consecuencias de los mismos sobre los trabajadores. Se proponen una serie de medidas paliativas para solucionar este tipo de riesgos en el ámbito laboral. Finalmente, se realiza un estudio sobre la situación actual de la Gestión de los Riesgos Psicosociales llevando a cabo una comparación entre España y la Unión Europea.

ABSTRACT

This project deals with the evolution of the Prevention of the Workplace Risks in Spain and its relation with the Human Resources Strategic Management. Afterwards, an analysis is made of the different causes that may cause the appearance of Psychosocial Risks in the companies, as well as, the possible consequences of these on the employees. A series of palliative measures are proposed to solve this type of risks in the workplace. Finally, we make a study about the current situation of Psychosocial Risks Management, carrying out a comparison between Spain and the European Union.

PALABRAS CLAVE

Prevención de Riesgos Laborales, Riesgos Psicosociales, empresas, trabajadores, gestión de Recursos Humanos.

KEY WORDS

Prevention of Workplace Risks, Psychosocial Risks, companies, workers, Management of Human Resources.

1. Introducción

La actividad laboral generalmente lleva consigo una serie de riesgos para la salud. Las condiciones de trabajo pueden suponer una amenaza para el bienestar de los empleados ya que vienen ocasionando accidentes y enfermedades perjudiciales para la salud en diversos aspectos. Los tiempos han cambiado, vivimos en un mundo todavía más globalizado, pero a pesar de ello las condiciones laborales siguen siendo un aspecto preocupante.

Históricamente, la inquietud por los riesgos laborales se ha concentrado mayormente en los riesgos físicos, dejando atrás los riesgos psicosociales. En España, los riesgos laborales no son tenidos en cuenta hasta los años 60 como veremos más adelante, cuando a partir de numerosos estudios se tomó conciencia de su relevancia y de las consecuencias que éstos tenían tanto para los empleados como para las empresas. Se trata por tanto de un problema muy patente en nuestro país que afecta a una parte considerable de nuestra sociedad.

La Prevención de los riesgos laborales y todavía más concretamente de los riesgos psicosociales, es un asunto que abarca el departamento de Recursos Humanos, ya que estudian las condiciones laborales y son los responsables de implementar las correspondientes medidas de prevención y protección. Además, influyen de forma significativa sobre este tipo de riesgos porque son ellos los que llevan a cabo la organización y planificación del personal, la asignación de funciones y responsabilidades y la evaluación del desempeño, principales causas del surgimiento de los riesgos psicosociales en caso de una mala definición de los mismos.

En el presente trabajo, nos vamos a centrar en conocer qué son los riesgos psicosociales, su trascendencia en España, las principales causas que agravan la aparición de estas situaciones así como también se van a proponer una serie de elementos paliativos para poner solución a estos riesgos.

Los riesgos psicosociales se han incrementado actualmente debido principalmente a la expansión del sector servicios y a la globalización, por lo que se debe prestar una atención integral a este tipo de factores. Son numerosas las causas que pueden favorecer al surgimiento de los riesgos psicosociales y por ello, es necesario llevar a cabo una serie de procedimientos preventivos en las áreas de trabajo.

Todas las causas tienen sus consecuencias y de la misma manera ocurre en el caso de los riesgos psicosociales; como bien explica el presente trabajo, los efectos negativos de estos riesgos no sólo afectan a nivel individual sino que también agravan la situación de las empresas. Por ello, existen una serie de medidas paliativas que ayudan a remediar este tipo de situaciones de la mejor manera posible e incluso colaboran para evitar totalmente la aparición de los riesgos.

Se ha creído conveniente analizar en la práctica cómo se está llevando a cabo en nuestro país la gestión de los riesgos psicosociales, comparándola con la situación europea y posteriormente centrándonos en uno de los indicadores más significativos en relación con las causas de este tipo de riesgos, el tiempo de trabajo.

Para la realización del trabajo y la consecución de los objetivos planteados posteriormente, se ha llevado a cabo una metodología empírica basada en la lectura de diferentes documentos, artículos y fuentes de carácter científico sobre el tema de discusión. Para poder contextualizar jurídicamente los riesgos laborales, se ha utilizado la correspondiente legislación y los informes de instituciones públicas. Finalmente, con toda la información leída y plasmada, se han llegado a una serie de ideas principales que se encuentran plasmadas en las conclusiones junto con una opinión personal.

1.1. Justificación

El motivo principal por el que surgió la idea de realizar el Trabajo de Fin de Grado sobre los riesgos psicosociales es porque cada vez están más presentes en la actualidad y fue interesante el poder investigar el por qué surgen, las consecuencias de los mismos y qué elementos paliativos existen para poder evitarlos.

Además, dentro de la gestión del talento, la prevención de este tipo de riesgos me parece un tema muy relevante que las empresas deberían integrar en sus políticas de recursos humanos con más frecuencia y darle mayor protagonismo.

1.2. Objetivos

- Analizar una de las principales funciones llevadas a cabo por los responsables de Recursos Humanos, la Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales.
- Contextualizar la evolución jurídica vivida en España de los riesgos laborales.

- Definir la Prevención de Riesgos Laborales y determinar sus especialidades.
- Establecer la importancia del proceso de aplicación del Plan de Prevención y su modo de ejecución.
- Especificar cuáles son los factores psicosociales más comunes dentro de las empresas españolas.
- Explicar las causas de los riesgos psicosociales más comunes en el ámbito laboral en la actualidad y las consecuencias de los mismos para el trabajador y la empresa.
- Conocer los elementos paliativos más prácticos en los centros de trabajo.
- Analizar la situación de los riesgos psicosociales en España en comparación con la Unión Europea.
- Observar la verdadera importancia de los Riesgos Psicosociales.

2. Contexto jurídico

Para comenzar, es fundamental situar la prevención de los riesgos laborales dentro de su contexto jurídico para poder definir correctamente su marco legal, para ello vamos a hacer un recorrido cronológico para entender su evolución en España.

EL progreso histórico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene comienzo en el siglo XX, aunque veremos a continuación que hasta la etapa franquista y la llegada de la democracia no se empezaron a desarrollar realmente políticas centradas exclusivamente en la prevención de este tipo de riesgos.

Podemos situar su comienzo en el año 1954 con la entrada en vigor del Reglamento General del Mutualismo Laboral, donde se regulaban prestaciones como la asistencia social y la formación de los trabajadores. Posteriormente, en los años 70 se creó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo apoyado en la Ley 193/1963 que aumentaba el sistema de cobertura de la población.

Dicho Plan surge en gran parte debido al número de accidentes de trabajo registrados en los últimos años: en 1970 se computaron un total de más de dos millones de accidentes laborales.¹

¹ <https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/>

Podemos destacar una serie de acciones que llevaba a cabo el Plan, indicadas en su art.1º, tales como:

- Creación y puesta en marcha de servicios de seguridad y acciones preventivas en las empresas.
- Colaboración y coordinación con Mutuas.
- Formación de los trabajadores y asesoramiento técnico y preventivo a nivel nacional.
- Medidas preventivas frente a los riesgos laborales centradas en la Psicología, Química y Medicina de empresa.

Durante los primeros años de la década de los 70, el Plan Nacional fue siendo cada vez más relevante debido a su buen funcionamiento y colaboró con la creación de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en 1971.² Dicha Ordenanza reunía las condiciones generales de los centros de trabajo y de los mecanismos y medidas de protección.

Se llegó a incluir dicho Plan en la Ley General de Seguridad Social de 1974, la cual reconocía la prevención laboral como un derecho fundamental de los trabajadores. Otra característica importante es que el Plan Nacional se sitúa como antecesor del actual Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, un órgano de la Administración General del Estado que tiene como objetivo principal analizar y estudiar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo. A continuación, citamos algunas de las funciones más importantes del Instituto que se complementan con las acciones del Plan antecesor:³

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización.
- Promoción y realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional.

² http://www.friocorredor.com/pdf/seguridad_higiene.pdf

³

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=f8db2aa285f91110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnextchannel=6c254a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Como podemos comprobar, al finalizar la época franquista, la legislación se va formando en materia de prevención y llevando a cabo su efectiva aplicación. El final de la dictadura y el cambio socio-político tiene su repercusión en la vida del Plan Nacional.

Llega la Transición a España y con ella, surgen una serie de cambios que afectan a esta disciplina.

En primer lugar, El Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo tuvo una vida corta, pues el Real Decreto 2133/1976 creado por el Ministerio de Trabajo el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, sustituyó al Plan en todas sus funciones y competencias. Consiguientemente, tiene lugar la aprobación de la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, que pretendió asentar las bases para facilitar la implantación de las medidas y requerimientos jurídicos en relación con esta materia.

Con la llegada de la Democracia, sucede la entrada en vigor de la Constitución Española en el año 1978, norma de mayor trascendencia e importancia a nivel jurídico que responsabiliza a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el ámbito laboral. Con ella, se introdujo el modelo autonómico que perdura hasta nuestros días y las competencias que anteriormente recaían sobre el Gobierno central, pasaron a ser de las Comunidades Autónomas. El Gobierno seguía promulgando las leyes en materia laboral y las Comunidades Autónomas eran las encargadas de ponerlas en práctica.

Encontramos concretamente 4 artículos dentro de la Constitución basados en los derechos fundamentales y libertades que están relacionados con los Riesgos Laborales, éstos son los artículos 10, 14, 15 y 18.

Otro factor de gran importancia a lo largo de esta etapa fue la creación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, que se sitúa como el primer documento legal donde se reconocen la seguridad, la higiene y la integridad física como derechos fundamentales de los trabajadores. Reúne los derechos y deberes laborales, características de los diversos contratos de trabajo y sus modalidades, garantías, etc. A su vez, fue tan relevante porque se reconoce el derecho a la libre sindicación, la huelga, negociación colectiva y la participación dentro de la empresa, puntos fuertes para la empresa y el trabajador.⁴

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

La incorporación de España en la Unión Europea en el año 1986 también trajo consigo sustanciosos cambios en las medidas preventivas laborales, sobretudo la adaptación de la normativa a las exigencias legales requeridas por la UE. Fue uno de los factores culminantes para la creación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). A este hecho, se suma la promulgación de la Directiva 89/391CEE, que obligaba a todos los países a redactar una ley que mejorara las condiciones laborales de los trabajadores. De la mano de esta Directiva, encontramos el Convenio 155 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, cuya ratificación en 1985 y los compromisos logrados por dicho convenio, supusieron posteriormente la aprobación de la LPRL (1995) que exponemos a continuación.

A pesar de la gran cantidad de modificaciones y avances en materia de Riesgos Laborales que tuvieron lugar a lo largo de estos años, todavía permaneció gran parte de la normativa establecida durante la etapa franquista, como es el caso de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dicho reglamento permaneció activo hasta la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995. Como podemos observar, desde el año 1980, con la incorporación del Estatuto de los Trabajadores, hasta la creación de la Ley en 1995, se vivieron en España 15 años sin cambios ni mejoras en normativas relacionadas con esta materia.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales expone el derecho de todo trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicha ley se determina como el punto de referencia a partir del cual se ha llevado a cabo la armonización de la legislación española con la normativa europea en este campo.

Dicha Ley, está formada por 8 capítulos divididos a su vez en varios artículos, suman un total de 37 páginas donde se señala:

1. Ámbito de aplicación y definiciones.
2. Política para proteger la seguridad y la salud en el trabajo: normas reglamentarias para proteger la integridad de los trabajadores.
3. Derechos y obligaciones.
4. Servicios de prevención.
5. Participación de los trabajadores.
6. Obligaciones para los fabricantes.
7. Responsabilidades y sanciones.

Ha sido actualizada por la Ley 54/2003, que reformó y actualizó el marco normativo relacionado con este tipo de prevención estableciendo una serie de principios generales tales como:

- Prevención de los riesgos profesionales
- Eliminación o reducción de los riesgos laborales.
- La información, participación y correspondiente formación de los trabajadores de dichas medidas preventivas.

Además, debe ser aplicada a los trabajadores por cuenta ajena y a todos aquellos empleados al servicio de la Administración Pública (funcionarios).

Gráfico 1: distribución del marco normativo en España



Fuente: www.prevencionenladocencia.com

Se determinan también los derechos fundamentales en materia de prevención que conciernen a los trabajadores dentro de una empresa, los cuales comprenden ⁵ la evaluación de los riesgos dentro del puesto de trabajo, informar de forma eficiente a los trabajadores, la comunicación y participación de los trabajadores y la correspondiente formación en el ámbito preventivo.

⁵http://web4.cbm.uam.es/joomla-rl/images/Servicios/180.Seguridad-riesgoslaborales/documentos/resumen_ley_prl.pdf

También es importante establecer planes de emergencia ante riesgos de mayor gravedad, llevar a cabo la paralización de las actividades en caso de situación de peligro y controlar el estado de salud de los trabajadores.

Finalmente, se debe destacar otra normativa importante en esta materia como es el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.⁶ El Reglamento determina que las empresas deben implantar un plan de prevención de riesgos laborales que tiene que incluir su estructura organizativa, definir las funciones y responsabilidades, así como los procedimientos, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo la ejecución del plan. Su última actualización se realizó en el año 2006.

Treinta años después de la promulgación de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la motivaciones y condicionantes relacionadas con este tipo de riesgos se han transformado y mejorado.

De una Orden Ministerial hemos pasado a una Ley que atiende, por un lado, a un mandato Constitucional y, por otro, a las normas internacionales de la Unión Europea.

Durante este rango de tiempo, se ha procedido a una total renovación en materia de Prevención, no sólo en el ámbito médico, sino también en Seguridad y sobre todo en Higiene Industrial o Higiene del Trabajo. A la vez se han incorporado nuevas disciplinas como la Ergonomía o la Psicosociología, siendo todavía una Ley más amplia y específica, a pesar de que sigue existiendo escasa regulación en comparación con otras disciplinas.⁷ El desarrollo legislativo sobre la gestión de riesgos laborales hace que lentamente se encuentre integrada en la gestión de la empresa.

2.1 La prevención de Riesgos Laborales y la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

La normativa legal se encuentra muy relacionada con la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos (DERH) puesto que son los trabajadores y los empresarios (recursos humanos) quienes van a llevar a cabo las buenas prácticas en materia de riesgos laborales. La correcta gestión de los RRHH puede generar a la empresa una ventaja competitiva.

⁶ <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

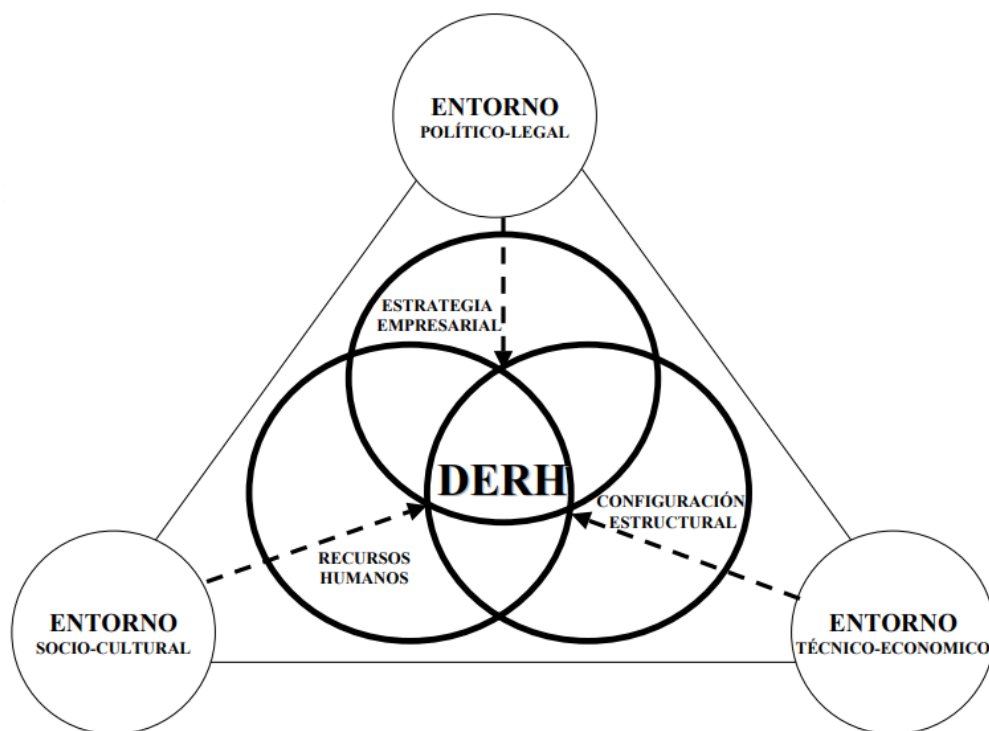
⁷

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/12/seccionTecTextCompl1.pdf

En primer lugar, entendemos por Dirección Estratégica de RRHH “*aquella disciplina que estudia las relaciones existentes entre la estrategia empresarial, la gestión de los recursos humanos y la estructura organizacional*”⁸.

La estrategia organizacional ayuda a la empresa a interactuar con su entorno y define su comportamiento. Como podemos observar en la siguiente imagen, la DERH además de depender del entorno socio-cultural y económico, depende del entorno político-legal, el cual le permite definir una buena estrategia empresarial a la entidad. Por lo tanto, dependiendo de la normativa legal existente, se establecerá la política más adecuada de RRHH que podrá desembocar en una ventaja competitiva para la empresa.

Imagen 1: Concepto de Dirección Estratégica de RRHH



Fuente: Fombrun, Tichy y Devanna, 1985, pág.35

Entre los objetivos de la Gestión Estratégica de los RRHH destaca la adaptación de las prácticas de recursos humanos a las características de los empleados, es aquí donde entra en juego la obtención de una ventaja competitiva gracias la consecución de la protección laboral, teniendo en cuenta las demandas de los trabajadores.

⁸ <https://www.uv.es/ftarazon/docs/derht1.pdf>

El análisis y la evaluación de los puestos de trabajo es una de las funciones esenciales que se deben llevar a cabo en las empresas y como bien desarrollaremos más afondo próximamente, se trata de un procedimiento básico para lograr una buena prevención de riesgos laborales. El análisis del puesto de trabajo implica determinar las condiciones del puesto, las responsabilidades que se requieren y las tareas a ejecutar. Por ello, se pueden evitar numerosos riesgos si se realiza un buen análisis y diseño de los puestos porque ayuda al desarrollo de la estructura organizacional.

En una buena gestión de una empresa, es importante añadir la dimensión humana puesto que son las personas quienes influyen decisivamente en que los intangibles de la compañía se desarrollen y se mejore su efectividad y eficiencia, como bien determina el Principio de Excelencia. La planificación de los recursos humanos asegura el número y cualificación necesarios en los puestos de trabajo, por lo que está interrelacionada con el análisis del puesto.

Otra variable directamente relacionada con la Gestión Estratégica de los RRHH es la Gestión del Desempeño. En España se sitúa como una de las políticas con mayores problemas y debates puesto que no existe satisfacción total por parte de los empleados en los centros de trabajo. Por ello, se debe realizar una correcta valoración formal del personal y así conocer si éste es productivo y el valor del empleado para la empresa.

La evaluación del personal permite mejorar los resultados a las empresas, manteniendo y aumentando su productividad. As u vez, colabora con la buena comunicación de normas y valores organizativos; por lo que conecta directamente con la prevención de los riesgos psicosociales como veremos a continuación, pues tienen su origen en problemas de organización del trabajo. La evaluación también contribuye a analizar y mejorar la adecuación de las personas a sus puestos de trabajo, porque se examinan las capacidades del empleado junto con las condiciones del puesto, logrando una mejor asignación del espacio de trabajo. Ayuda a los empleados porque la evaluación permite registrar resultados de productividad que posteriormente pueden ser reconocidos por parte de los directivos hacia los trabajadores, generando mayor satisfacción y motivación gracias al cumplimiento de los objetivos marcados con anterioridad, lo que colabora directamente con la prevención de los riesgos psicosociales. Cuando existen problemas en la evaluación, una de las vías más utilizadas para detectar las causas de los problemas de rendimiento y así obtener información significativa para mejorar es el “Feedback 360”.

Esta herramienta se desarrolla por varias fuentes (jefes, clientes, colaboradores, etc.) y cada empleado trabaja con su superior, llevando a cabo un proceso de evaluación sobre puntos fuertes y débiles del trabajador y el propio empleado se da su propio feedback. Se trata del proceso más justo, motivador y fiable.

Generalmente, la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales es una función que forma parte del Departamento de RRHH ya que están en continua interrelación y además deben coordinarse entre sí. Cuando esta relación es estable y amplia, genera una serie de ventajas para la empresa, como por ejemplo: optimizar los recursos disponibles, mayor integración, gestión de los aspectos relacionados con empleados, etc.

Por lo tanto, los responsables de RRHH son los agentes encargados de integrar e implantar la cultura preventiva dentro de la empresa y por ello, es muy importante que tengan una buena formación y grandes conocimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Algunas de las competencias de los responsables del departamento de RRHH relacionadas con la acción preventiva son:

- Promover y fomentar las buenas prácticas preventivas a los trabajadores.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de RL.
- Colaborar con la mejora de la actividad preventiva.

Como bien hemos dicho, el correcto cumplimiento de la Ley de Riesgos Laborales puede suponer a la empresa una ventaja a largo plazo frente a sus competidores ya que esta condiciona a la hora de tomar decisiones en cuanto a contratación, seguridad, higiene o formación. La ley marca los límites y funciona como indicador a la hora de realizar las estrategias que llevará a cabo la empresa.

3. Prevención de los riesgos laborales

Para desarrollar el marco teórico vamos a ir definiendo términos de vital importancia, desde lo más general a lo particular. En primer lugar vamos a aclarar qué se entiende por la **Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**.

3.1. Definición

La Prevención de Riesgos Laborales es una disciplina que trata de fomentar la seguridad y la salud dentro del entorno empresarial, abarcando la evaluación y control del cumplimiento de las medidas preventivas impuestas por la empresa. Por tanto, el objetivo principal es paliar con los riesgos y peligros derivados del trabajo.

El tipo de prevención se adapta a cada sector, empresa y modelo de trabajo para conseguir minimizar o evitar los accidentes y enfermedades profesionales. Las medidas pueden estar centradas en actuar sobre la empresa (medidas más generales que afectan a todos los trabajadores) o sobre el trabajador (medidas de prevención individualizadas: casco, mascarillas...).

Como indica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en su Guía Laboral *“el plan de prevención de riesgos laborales debe estar integrado en el sistema general de gestión de la empresa y debe implantarse en todas sus actividades y niveles jerárquicos”*.⁹ Así pues, está demostrado que si se realiza una buena gestión en este ámbito, las entidades pueden anticiparse a los riesgos, resultando en una disminución de bajas laborales, daños, accidentes, etc. y también generando un incremento de la productividad de los trabajadores que conforman la plantilla.¹⁰

3.2. Especialidades

La prevención integral de los riesgos se aborda desde el desarrollo de las siguientes especialidades preventivas interrelacionadas entre sí detalladas a continuación:

1. Seguridad en el trabajo:

Comprende aquellas *“técnicas de seguridad de aplicación en los lugares de trabajo, maquinaria, instalaciones y equipos de trabajo y de protección individual”*¹¹ que ayudan a disminuir los accidentes laborales. Haciendo referencia a las últimas estadísticas sobre accidentes laborales, observamos que los trabajadores fallecen en el entorno laboral por accidentes de tráfico, caídas desde las alturas, contactos eléctricos, etc.

⁹ http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm

¹⁰ <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl>

¹¹ <https://www.emprendepyme.net/especialidades-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales.html>

Para paliar estos accidentes, se debe llevar a cabo en las empresas la correspondiente formación de los trabajadores, que éstos sean bien informados de los riesgos derivados de su trabajo y también aplicar un plan de medidas preventivas establecidas por la empresa. Cabe añadir que para que un percance sea considerado accidente, los resultados del mismo deben ser ipso factos ya que si afecta a largo plazo a la salud del trabajador, pasa a ser una enfermedad laboral.

Por lo tanto, cuando hablamos de seguridad laboral, estamos sugiriendo que no existan riesgos que puedan perjudicar la salud de los trabajadores en el entorno físico que les rodea. Las buenas condiciones laborales son responsabilidad del empresario, aunque también recae sobre los fabricantes de maquinaria, equipos...

A nivel internacional, el organismo que establece las normas relacionadas con la seguridad en el trabajo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en España tenemos nuestra propia entidad como es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). A su vez, encontramos gran número de normas consolidadas en el BOE sobre las disposiciones de seguridad y la correspondiente señalización por sectores de actividad.

2. Salud

También conocida como “Medicina del trabajo”, es una especialidad que recae en mayor medida sobre el trabajador, ya que ésta trata de controlar y vigilar el buen estado salubre de la plantilla. Estudia todos aquellos medios preventivos que colaboran con la consecución del bienestar psíquico, físico y social de los trabajadores en relación con los riesgos que se puedan acontecer en el ámbito laboral.

Para conseguir ese bienestar general, se deben conocer aspectos como:

- La existencia de unas buenas condiciones físicas y de salud conforme los requerimientos del puesto de trabajo.
- Que las condiciones del puesto de trabajo no afecten al empleado.

Engloba procedimientos relacionados con las afecciones y enfermedades tales como los correspondientes reconocimientos médicos, vacunaciones, controles periódicos de salud, etc.

3. Higiene

La Higiene se encuentra más relacionada con la prevención técnica de las enfermedades profesionales, tratando de mejorar las condiciones ambientales en el entorno empresarial para disminuir la aparición de enfermedades. Identifica y controla aquellos factores que pueden causar molestias, daños y afectar a la salud de los trabajadores. Estos son algunos de los factores que pueden resultar ser perjudiciales para la salud¹²:

- Agentes biológicos
- Agentes físicos
- Contaminantes químicos

4. Ergonomía

Según la Asociación Internacional de Ergonomía: *“la ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.”*

Esta disciplina trata de acomodar las características del puesto de trabajo al empleado, evitando que las condiciones del puesto sobrepasen la capacidad del trabajador ya que pueden ocasionar problemas como factores de carga, inadaptación del trabajador, fatiga...

Algunos de los objetivos más importantes de esta disciplina se basan en determinar y optimizar la tecnología más adecuada para el personal y analizar los puestos de trabajo para fijar la correspondiente formación como bien indicábamos anteriormente.

5. Psicología aplicada

En relación con la prevención de riesgos laborales, esta ciencia trata de evitar los daños que afectan a la salud de los empleados provocados por una mala organización del trabajo, tales como tareas monótonas y repetitivas, estrés laboral, etc. Se centra en el estudio de las condiciones que afectan al comportamiento de los empleados en relación con el entorno empresarial y dentro del proceso laboral.

¹² <http://www.ccelpa.org/especialidades-preventivas/>

Reúne factores de riesgo laboral que surgen a partir de los requerimientos psíquicos impuestos por el propio puesto de trabajo (implicación, autoridad, responsabilidades...) y también aquellos relacionados con la organización y la estructura de la compañía.

4. Riesgos Psicosociales

4.1. Concepto

Tras conocer de qué se trata la Prevención de los Riesgos Laborales y poder situarlos en su contexto jurídico, es importante determinar qué es aquello que entendemos como Riesgo de forma genérica y posteriormente, centrarnos en los Riesgos Psicosociales, tema principal del trabajo.

En sentido amplio, el Riesgo es *“la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o una exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición”*¹³.

Dicho de otra manera, podemos decir que estamos corriendo un riesgo cuando nos exponemos a una situación en la cual existe la posibilidad de sufrir un daño, una situación con consecuencias negativas.

Puesto que este proyecto se basa en esta clase de riesgos, los Riesgos Psicosociales, a continuación vamos a entrar en profundidad en ellos, desarrollando en primer lugar el concepto.

La Organización mundial del trabajo (OIT/1986) define los Riesgos Psicosociales como: *“Riesgos derivados las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”*

Este tipo de riesgos, tienen en cuenta las condiciones laborales relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social y a su vez, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea.

¹³ BSI – British Standard Institutions, Occupational health and safety management systems – Requirements, BS OHSAS 18001, 2007. 2007

Por lo tanto, las condiciones psicosociales son el origen de las actitudes inadecuadas a lo largo de la realización de las actividades laborales como también de las consecuencias dañinas para la salud y el bienestar del trabajador. Los riesgos psicosociales figuran entre aquellos riesgos que más influyen sobre la salud total de la población ocupada.

Se trata de factores que pueden resultar dañinos para la salud y que tienen su origen en la organización y gestión del trabajo, pudiendo producir trastornos psicológicos y físicos que próximamente explicaremos.

Debido a la globalización y a los cambios que se están viviendo en las empresas, la exposición a esta clase de riesgos se vive con mayor frecuencia e intensidad, por ello resulta conveniente identificarlos, evaluarlos y controlar los riesgos psicosociales para poder evitarlos.

Realizar una buena prevención de estos riesgos supone un aumento de la satisfacción laboral, la productividad empresarial y el desarrollo de la motivación personal de los empleados. Por ello, también es importante una buena Gestión de RRHH, ya que es el medio mediante el cual se logra el desempeño eficiente del personal. Dicha administración se encuentra muy ligada a la prevención, ya que trata de mantener a los miembros de la organización en un ambiente de trabajo armonioso, favorable y positivo; lo que evita la aparición de riesgos psicosociales.

Dentro del portal de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) podemos encontrar que este tipo de riesgos engloban tres ámbitos muy importantes dentro de la atmósfera empresarial como son la organización del trabajo, las relaciones interpersonales y el tiempo de trabajo.¹⁴

- Organización del trabajo:

Ayuda a determinar el trabajo que se debe realizar (las tareas, actividades...), el método de realización y las funciones y responsabilidades de cada trabajador. Aspectos como los sistemas de producción, el horario de trabajo, la comunicación, la definición de las tareas o los niveles de carga y ritmos son objeto de estudio de la organización laboral.

¹⁴

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

Esta serie de factores son decisivos para la propia realización personal de cada individuo y colaboran con que el trabajo sea compatible con la vida familiar y social del empleado.

Según un artículo del periódico ERGA-Formación Profesional del INSHT, existen una serie de medidas preventivas que contribuyen a establecer una buena organización del trabajo; a continuación citaremos algunas de las más representativas:¹⁵

1. Para mejorar las relaciones humanas y también el sistema productivo de los empleados, sirve de gran ayuda la instalación de zonas de descanso, comedores o zonas de ocio dentro de las empresas,
2. Se deben establecer períodos de descanso suficientes a la hora de diseñar el horario laboral; estas pausas permiten a los trabajadores disminuir la fatiga y la tensión, beneficiando el ambiente laboral y por consiguiente, a la empresa.
3. Los trabajos a turnos pueden generar insomnio, fatiga o problemas cardiovasculares y psicológicos en el empleado; por ello, es conveniente que se conozcan las modificaciones horarias con la suficiente antelación para que los trabajadores puedan organizarse en términos de descanso y vida social.
4. Para poder solucionar incidentes o defectos en la producción, se deben establecer los medios necesarios dentro de la empresa sin tener que depender de agentes externos. Esta medida ayuda a motivar la autonomía de los empleados y evitar la monotonía en el trabajo.
5. Es recomendable que se les permita a los trabajadores poder cambiar de tarea o moverse de puesto de trabajo para disminuir la rutina y el trabajo repetitivo.
6. El empleado debe poder marcar su propio ritmo en la realización de sus tareas.
7. Una de las funciones más importantes del empresario, es que motive la participación y comunicación entre sus trabajadores, fomentando las buenas relaciones entre los mismos.
8. La instauración de un estilo de mando basado lo más posible en la democracia, permite participar a los trabajadores y sentir que forman parte de la misma en la toma de decisiones.

15

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/1997/ErFP05_97.pdf

9. Los empleados deben conocer la seguridad laboral que existe en su puesto de trabajo para poder incrementar su satisfacción laboral y productividad, lo que conlleva a una consecución de mejores resultados.

- Relaciones interpersonales:

Engloban todas aquellas conexiones personales que suceden entre dos o más individuos. Dentro del entorno laboral, estas relaciones existen en diferentes niveles y ámbitos de la empresa:

- Relaciones internas: entre compañeros, con los superiores...
- Relaciones externas: cuando el trabajador se relaciona con clientes, proveedores, acreedores...

La calidad de estas relaciones ayuda a que existan ambientes laborales confortables y de cooperación, que suponen una mayor eficiencia y mejores resultados. Uno de los mecanismos más significativos que contribuyen a establecer buenas relaciones interpersonales en las empresas es la Comunicación.¹⁶

La comunicación debe ser incorporada en las políticas empresariales ya que permite la difusión de la información necesaria para un buen desarrollo organizacional. Los trabajadores deben estar bien informados para que realicen correctamente sus tareas, estén motivados e integrados y puedan participar en la empresa. Esta serie de pautas, generan una mejor calidad de vida laboral y también mejor calidad del producto/servicio que ofrezca la compañía.

Las medidas más utilizadas en las empresas para mejorar la comunicación y por tanto las relaciones entre trabajadores son algunas como: realizar reuniones periódicamente, llevar a cabo evaluaciones anuales de los empleados, reportes realizados por los empleados evaluando a sus supervisores, etc.

- Tiempo de trabajo:

Se trata del “*período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo a disposición del empresario, y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones*”¹⁷.

¹⁶

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf

¹⁷

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=435c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

Es muy importante realizar un buen diseño del tiempo de trabajo porque puede llegar a afectar a la salud de los empleados. Ese plan debe incluir aspectos relacionados con la jornada laboral, los horarios y el ritmo del trabajo. La duración media de la jornada laboral se sitúa entre las 38,5 horas semanales, algo que se ha reducido en comparación con años anteriores y que cambia en función del sector de actividad. Por otra parte, el horario más implantado en las empresas españolas es trabajo en jornada partida de mañana y tarde, seguido de la jornada continua de mañanas.

En la mayor parte de los documentos, se hace mucha referencia al trabajo a turnos y al trabajo nocturno, por las repercusiones que tienen ambos sobre la salud del trabajador.

4.2. Proceso de aplicación

Una vez entendida la terminología relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales, debemos determinar el proceso de implantación de las diferentes medidas para conocer la magnitud de los riesgos de cada puesto y eliminarlos. Por tanto, ¿cómo se lleva a cabo la Prevención de Riesgos Laborales?

Los elementos fundamentales establecidos por la Guía Laboral para la gestión de un sistema preventivo son las siguientes:¹⁸

1º. Determinar los Servicios de Prevención.

La empresa debe decidir entre servicios propios, ajenos y mancomunados dependiendo de la actividad, las características, las instalaciones y el número de trabajadores.

- Los **servicios propios** son el *“conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención”* y se constituyen en aquellas empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

Se debe contar con las instalaciones y los medios humanos necesarios para la ejecución de las actividades preventivas.

¹⁸

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Manual_Proced_Prev_Riesgos/Manual_procedimientos.pdf

- Los **servicios ajenos** son aquellos “*prestados por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente*”. Se recurre a este tipo de servicio cuando no se cumplen los requisitos necesarios para aplicar servicios propios o cuando la designación de los trabajadores sea insuficiente.
- Los **servicios mancomunados** se llevan a cabo por empresas que forman parte del mismo sector o que realizan su actividad económica en un área geográfica.

2º. Identificación y Evaluación de Riesgos.¹⁹

La actividad preventiva se planifica a partir de la evaluación y estimación inicial de la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido ser eliminados. Debe ser revisada periódicamente y cada vez que existan cambios en las condiciones laborales debiéndose ser establecida conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha Ley, exige a todas las empresas, cualquiera que sea su actividad, a partir de los principios preventivos reconocidos en el art.15, nº1, letras d) y g) realizar la evaluación psicosocial de los riesgos.

Por lo tanto, se deben conocer detalladamente los puestos de trabajo existentes dentro de la compañía para evaluar los riesgos a los que se exponen cada uno de ellos. La evaluación ayuda a obtener información para conocer qué tipo de medidas preventivas se deben aplicar.²⁰En la correspondiente documentación sobre la evaluación, se deben reflejar obligatoriamente los siguientes datos:

- Identificación del puesto de trabajo
- Riesgos existentes
- Relación de trabajadores afectados
- Resultados de la evaluación y medidas preventivas
- Criterios y procedimientos de evaluación llevados a cabo y los métodos de medición.

¹⁹

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

²⁰ <http://www.coordinacionempresarial.com/reglamento-de-los-servicios-de-prevencion/>

Vamos a hacer hincapié en este último punto porque es importante conocer cuáles son aquellos procedimientos generales de evaluación de los factores de riesgo psicosociales. El método debe ser elegido en base a su adecuación al trabajo y mediante entrevistas y observación se van completando los ítems determinantes de cada factor.²¹ Generalmente, en la práctica, se suelen descartar las técnicas de evaluación basadas en el resultado cualitativo y cuantitativo del trabajo, de modo que se pasa a usar mayormente los métodos subjetivos (escalas, encuestas, cuestionarios) porque recogen las opiniones de los trabajadores y posteriormente son contrastadas con la estimación externa del especialista. Nos centramos en la explicación de los procedimientos más específicos en el marco preventivo para identificar los riesgos, como son:²²

- **Método FPICO del INSHT:**

Técnica basada en una lista de chequeo de 75 ítems, con un formato de preguntas con respuestas tipo escala. La presentación de los resultados agrupa respuestas a los ítems del cuestionario sobre una escala de 0 a 10 en tres rangos: situación satisfactoria (0-4), intermedia (4-7) y nociva (7-10). Es una herramienta de ágil interpretación que muestra el porcentaje de sujetos que ha respondido a cada rango del cuestionario, indicando el número de sujetos afectados por la misma situación. Mide factores de riesgos como la carga mental, la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la participación de los trabajadores, el interés por el trabajador y la calidad de las relaciones personales.

- **Método ISTAS 21:**

Es una adaptación del cuestionario psicosocial de Copenhague que está diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales centradas en 38 preguntas de cuestionario individual. Permite detectar aquellas áreas que necesitan mejoras. La versión más utilizada es aquella que se aplica a empresas de menos de 25 trabajadores para obtener cierto grado de fiabilidad. Valora factores como exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social y liderazgo, estima, etc.

²¹ NTP 450: Factores psicosociales: métodos para su evaluación.

NIÑO ESCALANTE, J.: "Evaluación de los Riesgos Laborales y Factores Psicosociales". Rev. MAPFRE Seguridad, núm85, pp.25-35, 2002.

²² LLANEDA ÁLVAREZ, F. JAVIER: *Ergonomía y Psicosociología aplicada, Manual para la formación del especialista*. 11ª edición. Valladolid, España (2008).

- **Método MPF (Mino Psychosocial Factors)**

Es un cuestionario de sencilla comprensión cuya gestión de resultados se realiza a partir del programa informático Excel. A diferencia del resto de métodos que son más costosos, este presenta tan solo 15 ítems y se cumplimenta en menos de 10 minutos. Evalúa variables como: ritmo de trabajo, relaciones humanas y laborales, reconocimiento del trabajo, percepción del estado de salud, compensación en el trabajo...

A partir de la información obtenida de estos dos tipos de técnicas, los especialistas relacionan toda la información para elaborar un diagnóstico y proponen acciones correctivas de acuerdo con las características de la empresa. A pesar de que observamos que existen procedimientos de evaluación, los instrumentos objetivos de medición siguen siendo bastante escasos, lo que muestra la limitada aplicación de la investigación psicosocial a la prevención.

3º. Política

En este punto se procede a establecer los objetivos generales de la organización en materia de Riesgos Laborales y así poder desarrollar un modelo preventivo. Dichos objetivos han de estar basados en la mejora continua (mejorar los niveles de prevención existentes) y la integración de la actividad preventiva (en todos los niveles jerárquicos de la empresa). Una buena política preventiva eficaz debe incluir la evaluación de los riesgos psicosociales al mismo nivel que la de los riesgos de seguridad e higiene.

4º. Organización

La empresa tiene que determinar su modelo organizativo en relación al sistema de prevención, es decir, establecer todos aquellos órganos que acatan una serie de responsabilidades en el ámbito de Seguridad y Salud. Por otra parte, también sirve de gran ayuda definir la organización general de la empresa, con sus funciones y responsabilidades: *“el establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos,*

los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción” (Art. 2.1 del Reglamento de Servicios de Prevención).

5º. Planificación de la actividad preventiva.

Como bien hemos dicho anteriormente, la planificación se establece a partir de la evaluación inicial. Engloba todas aquellas actividades preventivas que se deben aplicar determinando sus plazos, prioridades y correspondientes especificaciones en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Todo ello se lleva a cabo mediante la redacción de un Plan de prevención.

Un **Plan de prevención** “*es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales*”²³. Este documento se encuentra a disposición de los trabajadores, de sus representantes y también de las autoridades sanitarias, pues recoge características importantes sobre la empresa tales como actividad productiva, número de trabajadores, estructura organizativa, la organización de la prevención en la empresa, etc. así como también detalla todos aquellos medios humano y materiales necesarios y la asignación de recursos económicos para evitar el riesgo detectado con anterioridad.

En primer lugar, se debe integrar la actividad preventiva dentro de la empresa (diseño e integración del Plan) para posteriormente se adopten las medidas preventivas en materia de Seguridad y Salud:

- Medidas para eliminar y reducir el riesgo.
- Información, formación y participación de los trabajadores: ser informados de los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas para evitarlos.
- Actividades para el control de riesgos: control de las condiciones de trabajo, de la actividad de los trabajadores y de su estado de salud → inspecciones, vigilancia, etc.
- Actuaciones frente a cambios/sucesos previsibles.

²³ http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm

6º. Intervención y coordinación.

Se lleva a cabo la puesta en funcionamiento de todo lo planteado anteriormente con su debida coordinación. El objetivo principal a la hora de intervenir psicosocialmente es reducir los efectos negativos y mantener un nivel de salud laboral adecuado. Podemos diferenciar entre dos tipos de intervención:²⁴

- **Intervención primaria.**

Trata de eliminar o disminuir los factores psicosociales: carga de trabajo, comunicación, autonomía, etc. que generan consecuencias negativas para los individuos (efectos del estrés) y la organización (absentismo). Para paliar estas situaciones se analizan los puestos, se mejoran las relaciones jerárquicas, participación en las decisiones, etc.

- **Intervención secundaria.**

“Ayuda a los individuos a desarrollar unas habilidades útiles para reconocer y gestionar sus reacciones frente a las situaciones que les generan cierta tensión.”

Su principal objetivo es *“controlar la aparición de psicopatologías laborales en aquellos individuos que están expuestos a los factores de riesgo.”* En este caso, las medidas vienen a estar relacionadas con:

- Información y sensibilización: realización de talleres, publicación y difusión de artículos sobre la salud en el trabajo, charlas preventivas,...
- Técnicas y desarrollo de habilidades: gestión del estrés, alimentación sana, programas anti-tabaco, etc.

7º. Auditoría

La Auditoría del Plan de prevención permite realizar mejoras continuas y comprobar su adecuada implantación.

²⁴ LLANEDA ÁLVAREZ, F. JAVIER: *Ergonomía y Psicología aplicada, Manual para la formación del especialista*. 11ª edición. Valladolid, España (2008).

Imagen 2: Resumen del proceso de implantación de la actividad preventiva



Fuente: realización propia

4.3. Factores psicosociales

Los factores de riesgos psicosociales vienen definidos por la OIT (1984) como *“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y el rendimiento y/o la satisfacción en el trabajo”*.

Los aspectos psicosociales de las condiciones laborales son estudiados por la Ergonomía y la Psicología Aplicada, llevando a cabo la investigación y evaluación de los riesgos psicosociales mediante una serie de métodos y principios de la Psicología y Sociología.

Estos factores se extienden en el espacio y el tiempo, pues no tienen localización exacta dentro de la empresa; también son difíciles de objetivar puesto que no tienen unidades propias de medida como ocurre en otros tipos de riesgos. Por otra parte, afectan al resto de riesgos, ya que el aumento de factores psicosociales en una empresa genera incrementos en los riesgos de seguridad, ergonomía e higiene.²⁵

²⁵

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Son muchos y variados los factores de naturaleza psicosocial que pueden estar presentes en la empresa y por ello vamos a realizar una clasificación a modo global:²⁶

A) Atendiendo a las características de la empresa:

- Dimensión de la Empresa, espacio disponible de las instalaciones.
- Ubicación de las instalaciones
- Diseño del Centro o Centros de Trabajo. El lugar de trabajo como factor psicosocial hace referencia al espacio disponible para cada trabajador, la distribución y el acondicionamiento del espacio para ese trabajo, los equipamientos sociales, etc.
- Actividad económico/ proceso productivo que lleva a cabo la empresa.

B) Atendiendo a las características de los puestos de trabajo:

- Relativos al **ambiente de trabajo**: Iluminación, ruido, temperatura, contaminación.
- Relativos a la **tarea**: carga mental, autonomía, contenido del trabajo, participación.

C) Atendiendo a las características de la estructura de la organización:

- Definición del Rol
- Interés por el Trabajador
- Relaciones Personales

D) Atendiendo a las características de los recursos humanos: niveles de comunicación.

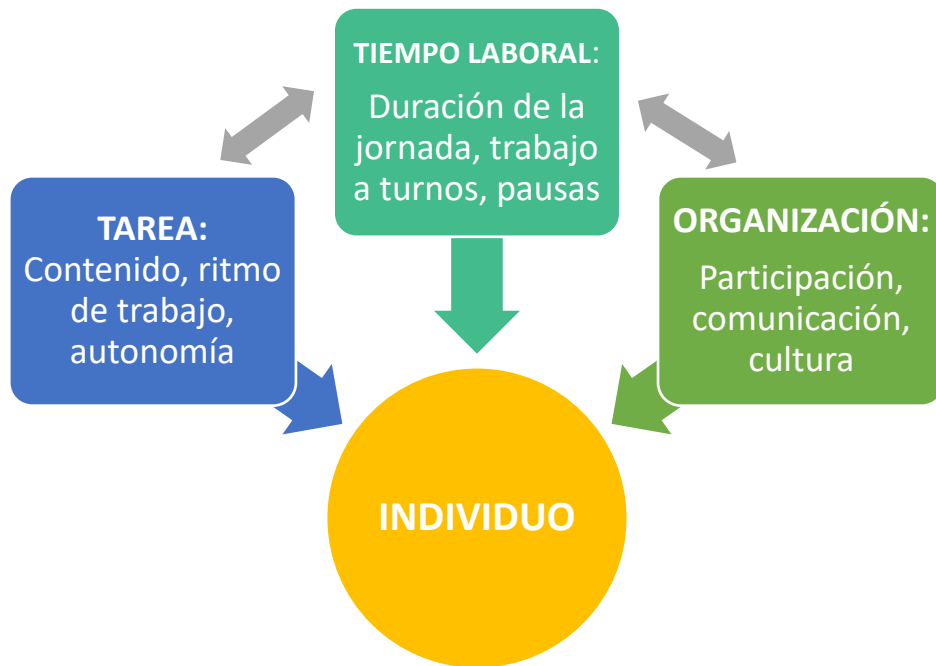
Para aclarar todavía más los tipos de factores, realizamos una breve descripción de aquellos factores más comunes dentro de las empresas siguiendo al INSHT:²⁷

²⁶ file:///C:/Users/Pilar/Downloads/18307-factores_psicosociales.pdf

²⁷

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Imagen 3: Clasificación de factores psicosociales.



Fuente: Ergonomía y Psicosociología Aplicada/ Manual para el especialista.

1. Contenido y significado del trabajo:

Un trabajo con contenido hace referencia a aquel trabajo en el que el trabajador siente que las tareas que realiza son útiles para la sociedad en general y que a su vez, puede desarrollar sus conocimientos y habilidades.

Con el desarrollo industrial, el trabajo se ha ido fragmentando y por lo tanto, el trabajador realiza una pequeña porción del total de las tareas. Este hecho conlleva a que las tareas pierdan su significado ya que los trabajadores desconocen la totalidad del proceso productivo e incluso su finalidad.

Otro elemento importante es la automatización, que surge gracias a la aplicación de las nuevas tecnologías y permite al empleado trabajar con menor esfuerzo y menor riesgo de accidentes. Pero por otra parte, este hecho genera que las operaciones seas rutinarias y repetitivas, incremento de la monotonía y aumento de la carga mental, influyendo de forma indirecta sobre las relaciones y la comunicación entre trabajadores (riesgos de aislamiento)

Por lo tanto, engloba factores como la monotonía, los ciclos cortos de trabajo, la falta de variedad en las tareas, la fragmentación o las tareas desagradables.

2. Sobrecarga y ritmo de trabajo:

En este apartado, hacemos referencia a la cantidad o complejidad de las tareas dentro de un puesto de trabajo. La sobrecarga se produce cuando las exigencias del puesto superan a la capacidad del empleado: tareas demasiado difíciles o tener que realizar demasiadas tareas. Es un término muy relacionado con los ritmos de trabajo elevados, períodos de tiempo cortos (presión temporal), plazos estrictos de finalización, etc.

En el lado opuesto, también se considera factor de riesgo la infracarga, es decir, cuando el contenido del trabajo es escaso y el trabajador no puede tomar decisiones ni tomar la iniciativa debido a la simplicidad de las tareas. Se suele dar en los trabajos automatizados.

3. Tiempo de trabajo / Horarios:

Es un factor comprendido expresamente en la definición legal de condiciones de trabajo. Para establecer los tiempos de trabajo, se debe tener en cuenta la adaptación al trabajador, su salud, el absentismo, la tasa de frecuencia de accidentes y la salud de la empresa.

El tiempo de trabajo se define a partir de tres componentes:

- Principios colectivos: duración, horarios, reparto...
- Variabilidad y articulación entre formas colectivas e individuales.
- Coexistencia de diferentes modos: producción, mantenimiento, servicios...

Una buena organización del tiempo mejora la productividad y colabora con una mayor prevención de riesgos (consecuencias para la salud, ritmos de trabajo...)

En este caso encontramos lo referente a los cambios de turno, horarios muy largos e impredecibles, inflexibilidad horaria, jornadas laborales muy largas o el trabajo nocturno.

4. Control, participación, autonomía:

Este factor se refiere a cuando los trabajadores apenas tienen participación en la toma de decisiones o baja capacidad de control sobre los factores laborales.

Sin embargo, la autonomía hace referencia al grado en el que el trabajo permite al empleado poder organizar sus propias tareas y los métodos a utilizar para la realización de las mismas. Podemos encontrar tres tipos diferentes de autonomía:

- Autonomía temporal: posibilidad de determinar el ritmo de trabajo, su duración, adaptación del horario, vacaciones, etc.
- Autonomía procedimental: posibilidad de escoger el orden de las tareas y el método de realización.
- Autonomía organizacional: intervención en la política de la empresa, objetivos, normas, etc.

Cuando existe falta de autonomía, el trabajador puede sentirse desmotivado e insatisfecho, afectando al rendimiento del trabajo.

5. Ambiente y equipos:

Cuando las instalaciones o los equipos de trabajo son inadecuados, existen malas condiciones del trabajo, hay falta de espacio personal, no existe un mantenimiento prolongado de los equipos de trabajo o mismamente existe excesivo ruido en las instalaciones.

6. Cultura organizacional y funciones:

Conjunto de conductas que propician una mala comunicación interna, bajo desarrollo personal, mala definición de las tareas y de los objetivos de la empresa. Una de las formas más usuales de organización del trabajo en las empresas es la rotación de puestos. Se trata de una técnica que no implica cambios en el contenido y los métodos de trabajo, sino solamente en la organización. Se basa en que varios trabajadores se intercambian sus puestos de trabajo periódicamente. El tiempo que se permanece en el mismo puesto puede oscilar desde la jornada laboral hasta varios meses. La rotación suele llevarse a cabo cuando existen tareas repetitivas, fatigantes y pesadas dentro de la empresa y así dividir las entre los trabajadores para no disminuir su motivación y por consiguiente, no afectar a su salud.

7. Relaciones interpersonales:

Cuando dentro de la empresa se dan relaciones conflictivas, se produce el aislamiento físico o social de alguno de los empleados y/o existen pocas relaciones con los superiores. Por ello es importante fomentar una buena comunicación entre los miembros de la empresa.

8. Rol de la organización:

Cuando se dan conflictos de rol y responsabilidad sobre las personas, problemas que pueden derivarse del rol tanto laboral como organizacional otorgado a cada trabajador.

9. Desarrollo personal:

Escasa valoración del trabajo realizado, inseguridad del trabajador, poca remuneración...

10. Conciliación Trabajo-Familia:

Problemas de conciliación de doble presencia, escaso apoyo familiar hacia los empleados, etc. Es importante una buena organización tanto temporal como de las tareas para el trabajador pueda conciliar su vida profesional y personal, ya que este hecho genera mayores niveles de autoestima y motivación, generando mayor productividad.

11. Seguridad contractual:

En este caso, se hace referencia la incertidumbre sobre el futuro laboral, el aumento de trabajos de tipo temporal...

4.4. Tipos de Riesgos psicosociales

Lo primero que debemos destacar es que los riesgos psicosociales, *“a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.”*²⁸ Otra clara diferencia es que los factores provocan un daño usualmente menor mientras que los riesgos, generan daños con frecuencia mucho más importantes en la salud del trabajador. Por lo tanto, los factores psicosociales se sitúan como antecedentes de los riesgos psicosociales laborales.

28

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

A continuación vamos a analizar los tipos de riesgos psicosociales más importantes que surgen en las organizaciones.

A) Estrés

Ha sido identificado como el primer riesgo más importante dentro de la actividad laboral actual y por ello, uno de los problemas principales para la seguridad y la salud en las empresas.

La Comisión Europea define el estrés laboral como *“un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”*.²⁹ Se trata por tanto de un estado de agotamiento continuo del cuerpo o tensión provocados por situaciones agobiantes que generan la aparición de trastornos con repercusiones importantes sobre la salud del trabajador. Muchas de las definiciones sobre estrés las podemos agrupar en la consideración del estrés como:

EL ESTRÉS ES...

- **Estímulo** (estresor)
- **Respuesta** (fisiológica o psicológica ante el estímulo)
- **Percepción** (nada es estresante si no se percibe como tal)
- **Interacción persona-ambiente**
- **Estudio del impacto de las condiciones de trabajo sobre el bienestar y la salud.**

Fuente: Ergonomía y Psicosociología aplicada; Manual para la formación del especialista / Lex Nova

La respuesta de cada persona a las fuentes de estrés es personal, diferente en cada uno, tanto en sus modalidades como en su intensidad. Hay varios tipos de estrés según distinta categorización y en el ámbito de psicología encontramos:³⁰

²⁹

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

³⁰ <https://quierocuidarme.dkvsalud.es/todo-salud/estres-diferencia-entre-eustres-y-distres>

- **Eutrés:** estrés positivo.

Contribuye a que el trabajador de su mejor respuesta ante una situación determinada, permitiendo una rápida reacción a los peligros y problemas que se deben afrontar así como la adaptación a los cambios. Suele ser percibido por la persona como una situación de reto.

- **Distrés:** estrés negativo.

Se trata de un estado de fatiga, tensión o desgaste originado por una cierta presión de estímulos externos del entorno. En este caso, se tiene sensación de pérdida de control de la situación.

Las causas del estrés: riesgos físicos y psicosociales

El estrés, entendido como respuesta del organismo a una amenaza, no debe confundirse con sus causas, es decir, los agentes estresantes o estresores. Las fuentes del estrés provienen del ambiente social y físico y sobre todo, de la anticipación que se haga cuando ocurran estos acontecimientos. La mayoría de los estudios realizados en esta materia, concuerdan en aquellos factores del entorno laboral que generan el estrés, siendo divididos en riesgos físicos y riesgos psicosociales. Además de la lista de factores psicosociales analizada en el apartado anterior (carga de trabajo, repetitividad, etc.), encontramos los siguientes agentes estresantes que contribuyen a la aparición de situaciones de estrés:³¹

- **Cambios en la organización** que le supongan al trabajador un gran esfuerzo de adaptación no facilitado por la empresa.
- **Ambiente físico:** el contexto laboral dificulta, molesta e impide la ejecución de las tareas laborales y en ocasiones, debido a su peligrosidad, el empleado puede sentirse amenazado. Condiciones como: ruido, vibración, iluminación, temperatura y espacio físico.
- **Demandas del trabajo:** trabajo a turnos, trabajo nocturno, carga inadecuada, atención, exposición a peligros.

³¹ file:///C:/Users/Pilar/Downloads/18307-factores_psicosociales.pdf

Consecuencias del estrés

Son muy diversas y numerosas; por un lado encontramos las primarias y diversas y por otro, las indirectas, que constituyen efectos secundarios y terciarios. Muchos de los efectos del estrés son disfuncionales, provocando desequilibrios en los trabajadores y siendo, por tanto, muy peligrosas. Pueden agruparse por:³²

- **Efectos psicológicos.** Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad.
- **Efectos conductuales.** Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, anorexia, bulimia, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud.
- **Efectos cognitivos.** Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- **Efectos fisiológicos.** Elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, reducción de la salivación, hiperventilación, dificultad para respirar, liberación de glucosa, aumento del colesterol y triglicéridos, trastornos dermatológicos, etc.
- **Efectos organizacionales.** Absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, mal clima laboral, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Acciones preventivas frente al estrés

Podemos encontrar dos grandes grupos: acciones sobre el individuo y acciones sobre la organización. Las acciones individuales son más clínicas que preventivas. Las **estrategias individuales** para reducir el estrés laboral se agrupan en:

- Saber decir NO y poder manifestar las opiniones y emociones personales sin herir a las demás.
- Evitar pensamientos negativos y valorar los acontecimientos difíciles como un reto de superación personal.
- Aprender a gestionar el tiempo y afrontar directamente los problemas.

³² LLANEDA ÁLVAREZ, F. JAVIER: *Ergonomía y Psicosociología aplicada, Manual para la formación del especialista*. 11ª edición. Valladolid, España (2008).

- Hacer deporte, mantener hábitos de vida correctos y disponer de actividades de ocio gratificantes.

Por otra parte, las **acciones a nivel organizacional**, vienen bien definidas por el Comité Mixto OIT-OMS:

- Evitar la monotonía mediante el reordenamiento de las tareas
- Dar mayor contenido a los trabajos simples y repetitivos.
- Potenciar la autonomía y la responsabilidad mediante la modificación de la organización del trabajo.
- Mejorar las condiciones ergonómicas y ambientales de los puestos de trabajo.
- Redistribuir el espacio de trabajo
- Modificar el tiempo de descanso
- Informar con antelación sobre los cambios que vayan a ocurrir en la organización
- Formación y educación del personal
- Facilitar la participación de los trabajadores

En definitiva, se trata de llevar a cabo el cumplimiento de la normativa legal (LPRL) para garantizar buenos niveles de confort en el ámbito laboral. La mejora de las condiciones laborales debe apoyarse en el estudio del ambiente, la distribución del tiempo de trabajo y la organización y ergonomía de los puestos de trabajo, consiguiendo la adaptación de las condiciones a las características personales de cada trabajador.

B) El hostigamiento psicológico en el trabajo: MOBBING

El Mobbing es considerado como un tipo específico de estrés laboral que tiene su origen en las relaciones interpersonales y puede ser definido como *“la situación creada por una persona o grupo de personas que ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”* H. LEYMANN.

MOBBING

- Hostigamiento profesional
- Intimidación psicológica en el trabajo
- Psicoterror laboral
- Violencia psicológica en el trabajo
- Acoso moral en el trabajo
- Acoso laboral
- Acoso psicológico o psicosocial

Fuente: Ergonomía y Psicosociología aplicada; Manual para la formación del especialista / Lex Nova

Este término también es conocido como “Bullying”, pero las características del Mobbing son diferentes. El Bullying está más relacionado con agresiones y amenazas físicas, sin embargo, la violencia no suele darse en los comportamientos de Mobbing, sino que viene relacionado con aislamiento a la víctima o influir en su moral. Se trata, por tanto, de un acoso moral e intimidación de trabajador/es a otro trabajador cuyo principal objetivo es derrumbar al empleado acosado.

El profesor Heinz Leymann describe 45 comportamientos que se dan en las empresas y que son tipificados como Mobbing:

- **Disminuir posibilidades de comunicación:** interrumpir, insultos, gritos, ataques verbales, amenazas, acoso telefónico, etc.
- **Eliminar contacto social con la víctima:** aislamiento en el puesto de trabajo, prohibir a los demás hablar con la víctima, etc.
- **Desacreditar a la víctima respecto a su reputación personal o laboral:** burlas, imitaciones, inventar enfermedades sobre la víctima, burlas sobre su origen o cultura, supervisión en exceso, acoso sexual con proposiciones, etc.
- **Reducir la ocupación de la víctima mediante su desacreditación laboral:** asignación de tareas inútiles, tareas inferiores a su cualificación o humillantes, etc.
- **Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:** trabajos peligrosos, amenaza física, agresiones físicas...

Fases de desarrollo del Mobbing

a) Fase de conflicto o incidencia

Comienza cuando surgen problemas organizacionales en la empresa o también, problemas interpersonales que no son resueltos y que por tanto se convierten en crónicos.

b) Fase de acoso o Mobbing

Al no ser resueltos los problemas anteriores, una de las partes adopta un comportamiento hostigador, estigmatizando a la víctima y buscando minar psicológicamente mediante diversos ataques. Esta fase suele tener un tiempo de duración superior a un año.

c) Fase de actuación/intervención (retardada) de Personal o de la Dirección de la Empresa

Generalmente las empresas no tratan de solucionar este tipo de asuntos aunque para ello, se debería proceder al cambio de puestos de trabajo, resolución de conflictos o mejorar el liderazgo. Se deben llevar a cabo medidas relacionadas también con la comunicación para facilitar la resolución del conflicto.

d) Fase de marginación, absentismo temporal o exclusión de la vida laboral

Cuando la víctima no se siente apoyada dentro de la empresa, lo buscará fuera y por ello, surgen bajas médicas que solo alargan el conflicto hasta el regreso del trabajador. Posteriormente, éste será culpado por sus ausencias y tratándolo como desequilibrado. Por ello, la intervención de especialistas (médicos, psicólogos...) es importante y mejora notablemente la situación.

Consecuencias del Mobbing

Los síntomas que pueden aparecer en la víctima que sufre Mobbing pueden tener carácter cognitivo, psicosomático, fisiológico y trastornos del sueño-

- **Cognitivos:** trastornos de memoria, difícil concentración, apatía, inseguridad, depresión, trastornos emocionales
- **Psicosomáticos:** pérdida de apetito, llanto espontáneo, hipocondrías, vómitos, dolor abdominal, irritación, dolor de cabeza/espalda, ansiedad
- **Fisiológicos:** hormonas del estrés, sistema nervioso autónomo.

- **Trastornos del sueño:** sueño interrumpido, dificultad para conciliar el sueño, pesadillas.

También existen una serie de efectos sobre la organización, ya que no solo afecta a la víctima, sino que también genera un deterioro del entorno laboral. Afecta de las siguientes formas:

- Mayor número de errores
- Disminución de las habilidades laborales por la exclusión laboral
- Deficiencias en la comunicación
- Posibles accidentes
- Incremento del absentismo laboral

Acciones preventivas frente al Mobbing

Lo primero de todo, se debe **identificar el problema** y actuar de inmediato: la víctima debe reconocer el problema que está sufriendo (no negación) y posteriormente buscar ayuda en la empresa, ser fuerte psicológicamente y eliminar imprecisiones en la relación laboral entre acosador y víctima.

Para diagnosticar este conflicto, debe cumplir los criterios de frecuencia (una vez por semana) y duración (más de 6 meses); se debe realizar una descripción cronológica de las situaciones traumáticas y registrar y medir mediante indicadores (cuestionarios, entrevistas)

La organización debe llevar a cabo una serie de principios activos para frenar este problema:

- Establecer políticas de colaboración y comunicación
- Eliminar la excesiva supervisión
- Promover un clima de trabajo basado en el respeto y equidad
- Formar e informar a los empleados en base a este tipo de conflictos
- Programas de acogida a nuevos empleados
- Rechazar las prácticas poco éticas y acosantes
- Apoyar a los trabajadores que sufran
- Condiciones de trabajo

C) El síndrome de “Burnout”/ “estar quemado”

También está considerado como un modelo de estrés laboral específico pero en este caso viene ligado al desgaste profesional que sufren, sobretodo, los trabajadores de los servicios humanos (educación, sanidad, etc.) debido a la carga laboral generada por las grandes demandas sociales. La víctima vive una sensación de fracaso y agotamiento (tanto físico como emocional), originada por la sobrecarga de exigencias en el puesto de trabajo.

Es importante señalar la diferencia entre burnout y depresión; a pesar de que ambos términos están ligados con el cansancio, abandono social y sensación de fracaso, el burnout surge como consecuencia de las relaciones interpersonales y organizacionales (relacionado con enfado), mientras que la depresión es un conjunto de emociones que tienen consecuencias sobre esas relaciones interpersonales (más relacionado con culpa).

Algunos de los factores causantes más frecuentes de este síndrome son la sobrecarga de trabajo, la percepción del grado de control sobre el propio trabajo, el sistema de recompensas establecido, la comunicación horizontal y vertical y el conflicto de valores.

Fases de desarrollo de Burnout

Se trata de un trastorno progresivo que reúne las siguientes etapas:

- **Fase de entusiasmo:** el empleado percibe el trabajo como algo estimulante y apenas se otorga importancia a los conflictos.
- **Fase de estancamiento:** comienzan a surgir dudas sobre el trabajo y los objetivos ya no son tan claros. Aquí aparecen los primeros síntomas (dolores de cabeza, estomacales, aburrimiento) tras interpretar negativamente las propuestas.
- **Fase de frustración:** los problemas psicosomáticos comienzan a hacerse crónicos y la víctima va adoptando una actitud irritable.
- **Fase de apatía:** si la víctima no trata de cambiar las cosas, se entra en una etapa de no saber decir que no; llegados a este punto surgen las bajas laborales.
- **Fase de quemado:** surge el colapso mental y físico y es cuando se manifiesta la enfermedad.

Consecuencias del Burnout

Las consecuencias más importantes de este trastorno repercuten sobre los resultados y objetivos de las empresas. Entre ellas encontramos efectos como:

- Disminución de la satisfacción laboral
- Elevado absentismo laboral
- Bajo interés por las actividades laborales
- Menor calidad de servicio
- Mayor número de conflictos interpersonales
- Aumento de accidentes laborales
- Mayor rotación de puestos no deseada
- Propensión al abandono de la organización
- Insatisfacción laboral

Acciones preventivas para afrontar el Burnout

Existen dos tipos básicos de estrategias para solucionar este problema:

- **Las que regulas las emociones;** minimizar el grado de alteración emocional. Se usa cuando los estresores no pueden ser modificados. Se incluyen estrategias como la evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva y extracción de valores positivos a los acontecimientos negativos.
- **Las que van dirigidas al problema;** tratan de modificar el estresor, analizando y definiendo la situación, buscan soluciones para modificar presiones, obstáculos y recursos.

La mayor parte de las estrategias están relacionadas con el desarrollo organizacional a largo plazo; entre sus objetivos encontramos:

- Cultura organizacional basada en la solución de conflictos.
- Aumentar nivel de confianza y apoyo entre los integrantes de la empresa.
- Facilitar la comunicación en todos los sentidos (lateral, vertical y diagonal)
- Incrementar el nivel de entusiasmo y satisfacción personal en la organización así como el nivel de responsabilidad personal y de grupo.
- Entrenar a los individuos en la solución de problemas, para tomar las decisiones más adecuadas.
- Formar mediante programas de manejo de tiempo.

D) Otros aspectos de índole psicosocial: adicción al trabajo, acoso sexual y violencia laboral.

i. Adicción al trabajo:

Este surge cuando el trabajador dedica más tiempo al exigido por el puesto de trabajo, haciendo del trabajo el núcleo central de su vida y dejando de hacer otras actividades y de tener otros intereses.

La persona adicta al trabajo (ergomaníaco), suele sentir preocupaciones agobiantes durante el fin de semana debido a su incapacidad para descansar o tomarse vacaciones. A su vez, no puede abandonar el puesto de trabajo sin haber acabado todas sus tareas y trata de no tener periodos de descanso. El trabajador siempre acepta cargas de trabajo adicional, suele trabajar con tensión y mostrar cierta competitividad a la hora de realizar las actividades.

La adicción al trabajo puede llevar a enfermar y posteriormente, causar la muerte o suicidio del trabajador. A este hecho se le denomina Karoshi, término de origen japonés que significa muerte por agotamiento debido al exceso de trabajo. Surge debido a la gran cantidad de afectados por problemas cardiovasculares que hubo en Japón a finales de los años 90.

ii. Acoso sexual

La RAE lo define como: “*el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en una posición de superioridad respecto de quien lo sufre*”. Se trata de un comportamiento de carácter sexual, no deseado y que la víctima percibe como algo incluido en las condiciones del trabajo. El acoso puede llevarse a cabo mediante contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios de contenido sexual o fuera de lugar, entre otros.

La mayoría de las víctimas que sufren este tipo de acoso son mujeres y por ello, los estudios realizados en materia de acoso sexual se hacen a las mujeres. Se suele investigar sobre casos en los que un compañero se acerca demasiado o invade el espacio físico continuamente, cuando el trabajador se siente presionado por alguien a mantener relaciones o si algún superior ha insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales.

Cabe añadir que el acoso puede llevarse a cabo a partir de cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de carácter sexual y que además trate de atentar contra la dignidad de una persona. El acoso es causa de despido disciplinario y si es el empresario el causante de este problema, tiene una responsabilidad civil (indemnización), administrativa (Acta de Inspección) y penal (delito). Se rige por el código penal, no está considerado como violencia de género porque la violencia es aquella que se da en el ámbito intrafamiliar y no en el ámbito laboral como es el caso del acoso sexual.

iii. Violencia en el lugar de trabajo

La violencia reúne todos aquellos comportamientos relacionados con insultos, amenazas y agresiones físicas o psicológicas sobre los trabajadores, generalmente ejercidos por personas ajenas a las empresas y que ponen en peligro la salud y seguridad de los empleados.

La clasificación más frecuente sobre los tipos de violencia la realiza la OSHA, dividiendo los actos violentos en tres grupos:

- Acción criminal: no existe ningún tipo de relación entre acosador y víctima. La más habitual es el robo.
- Trabajador-cliente: existe relación profesional entre agresor y víctima, se suelen dar durante el servicio.
- Trabajador-Trabajador: cuando existen conflictos interpersonales en el trabajo, con antiguos compañeros o superiores.

Entre las consecuencias más comunes de este problema encontramos la desmotivación y la insatisfacción por el trabajo realizado, así como también daños para la salud física y psicológica. Puede llegar a producir en el individuo un trastorno de estrés postraumático (se sigue sintiendo temor una vez que ha pasado el peligro).

4.5. Consecuencias de los riesgos psicosociales

Como bien hemos visto, se ha demostrado que existe una gran relación entre los aspectos organizacionales y psicosociales dentro de la empresa y la salud laboral. Estos riesgos contribuyen en mayor medida en la causa o empeoramiento de una enfermedad.

En este sentido, se entiende por enfermedad laboral aquella causada por factores del entorno empresarial. Los riesgos psicosociales pueden afectar tanto a los individuos como a la empresa en general.

Cuando los riesgos psicosociales perjudican al individuo, pueden dañar de muchas formas, generando respuestas de tipo fisiológico y psicosomático (dolores de cabeza, musculares, etc.), emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo y conductual (violencia) y que pueden ser causantes por tanto, de una enfermedad laboral, perjudicando la salud del empleado. También depende mucho del individuo y además, no afecta a todos los individuos por igual. Por ello, debe existir un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos dentro de la organización, produciendo un buen clima de trabajo que conlleva la mejora de la salud individual y grupal. Otro de los efectos que surgen sobre los individuos son las reacciones de comportamiento, tales como huelgas, quejas, enfrentamientos con jefes, absentismo laboral o accidentes laborales que finalmente repercuten sobre la eficacia de las organizaciones.

Sin embargo, este tipo de riesgos también pueden influir en las organizaciones. Cada vez son más las empresas que tratan de solventar estos riesgos ya que así sus resultados se pueden ver mejorados, pues la aparición de los riesgos psicosociales afecta sobre la eficiencia, los niveles productivos y el buen funcionamiento de la empresa. Algunas de las consecuencias para las empresas son:

- Absentismo laboral: tiempo que el trabajador está ausente de su puesto de trabajo sin ninguna justificación.
- Productividad laboral se afectada negativamente.
- Siniestralidad en el trabajo: *“la producción de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales ligadas al ejercicio de una actividad profesional.”* Según el INSHT.

4.6. Elementos paliativos

A continuación, vamos a desarrollar una serie de medidas paliativas que se llevan a cabo en las empresas para poner solución a aquellos casos en los que surgen riesgos psicosociales. Se trata de una serie de elementos aplicables a modo general dentro del ámbito laboral que promueven el control y la gestión de este tipo de riesgos.

A) Liderazgo y Motivación

En primer lugar, empezaremos determinando qué es el **Liderazgo** dentro del ámbito empresarial; se entiende como aquella *“habilidad o proceso por medio del cual el líder es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa, así como el bienestar y realización profesional y personal de los trabajadores.”*³³

La posición de líder debe ser ocupada por una persona que tenga buenas capacidades de comunicación y motivación, de tal forma que logre la consecución de los objetivos mediante la perfecta organización y funcionamiento de las diferentes áreas bajo su responsabilidad. A su vez, debido a la gran responsabilidad que recae sobre el líder, este debe ser capaz de tomar buenas decisiones así como de mostrar autoridad cuando la situación lo requiera. El carisma, la honestidad y la creatividad son otras tres características que deben estar presentes en la personalidad de un líder para así colaborar con un desarrollo eficiente de las tareas. También es importante que desarrolle pensamientos corporativos para ordenar y administrar bien los recursos dentro de la empresa pero siempre dejándose asesorar, consiguiendo potenciar el talento de los componentes de su equipo en favor a la empresa.

Podemos encontrar dos tipos diferentes de liderazgo, transaccional y transformacional, entre los cuales se debe establecer un equilibrio para lograr un mayor crecimiento dentro de la organización:

1. **Liderazgo transaccional**; que se centra más en las tareas y en definir correctamente el proceso de funcionamiento de las mismas. Las tareas más importantes del líder se reúnen en la organización del trabajo, la asignación de roles de cada miembro, la distribución de las tareas, asumir las responsabilidades y cumplir con los objetivos pactados por la empresa.
2. **Liderazgo transformacional**; se focaliza en el valor de los empleados que trabajan en la empresa, por lo que se le asigna mayor importancia al componente personal que al proceso de trabajo. En este caso, las tareas del líder están más enfocadas hacia las relaciones con y entre sus trabajadores, por lo que trata de favorecer la comunicación y la motivación, respetando las propuestas del equipo y creando una relación de confianza mutua entre los componentes del grupo.

³³ Liderazgo y Comunicación. Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. 2018.

Es importante elegir adecuadamente el estilo de liderazgo por parte de los líderes porque este influye sobre los resultados preventivos de la empresa. El liderazgo transaccional tiene mayor impacto sobre el cumplimiento de la normativa y el liderazgo transformador contribuye a mejorar la participación.³⁴

Por otra parte, la **Motivación**, es aquel impulso que mueve a una persona hacia una meta. En materia laboral, los empleados se ven motivados a realizar las tareas lo más rápido posible y cumplir los objetivos marcados por la empresa, siguiendo las respectivas normas de seguridad, salud y calidad.

Un buen líder debe saber cómo motivar a su equipo, de esta forma, si los profesionales están motivados, se consiguen mayores niveles de satisfacción y rendimiento por parte de los empleados que dan lugar a incrementos en la productividad.

Para que los empleados realicen mayores esfuerzos y se sientan motivados en el entorno laboral, existen una serie de medidas tales como:

- **Las recompensas materiales/ en especie:** se trata de una retribución diferente al dinero, basada en bienes o servicios que benefician al trabajador; entre ellos encontramos la vivienda, el coche, seguros médicos, tickets de comida o servicio de guardería. Este tipo de recompensas sirven de gran utilidad a la empresa cuando resulta complicado mejorar los salarios a los empleados.
- **Negociar tarifas más beneficiosas** con las compañías de teléfono, agua, electricidad o incluso gimnasio.
- **Estabilidad en el empleo;** asegurando el mantenimiento de la plantilla.
- **Reconocimiento del trabajo**
- **Plantear planes de carrera profesional personalizados** contribuye al crecimiento tanto profesional como personal de los trabajadores, manteniendo activas sus competencias y habilidades.

Tanto la motivación como un buen estilo de liderazgo contribuyen en la prevención de riesgos laborales ya que ambos influyen de forma importante sobre el bienestar y la salud de los trabajadores. Ambos elementos ayudan a crear un buen clima laboral y mejoran la competitividad mediante la creación de una cultura preventiva.

³⁴ Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press

B) Comunicación y Habilidades comunicativas

La **Comunicación** es una habilidad clave dentro de la empresa porque facilita las relaciones entre las personas. Es un elemento fundamental para la transmisión de la información dentro de las organizaciones que ayuda a la colaboración, integración y desarrollo personal de los trabajadores. Se utiliza para resolver las necesidades humanas.

La comunicación debe fluir en todos los sentidos para que sea eficaz y entendida por todos los receptores del mensaje. *“Es necesario disponer de canales de comunicación que garanticen el constante intercambio de información asegurando que esta es transmitida de manera correcta y clara siendo completamente entendida por el destinatario”*.³⁵ Encontramos una serie de estrategias para prevenir los riesgos para la salud derivados de la comunicación:

- Determinar los canales de comunicación, su utilidad y darlos a conocer a los trabajadores.
- Las críticas entre empleados deben ser constructivas para poder corregir y mejorar los problemas que puedan existir.
- Elaborar un reporte semanal donde los empleados escriban y entreguen a sus supervisores un informe sobre las tareas realizadas durante la semana y las que van a realizar. Esta estrategia colabora con la planificación, evaluación y reflexión.
- Realización de talleres de comunicación que suelen ayudar a los trabajadores a aprender cómo deben comunicarse bien. También se trabaja la empatía y la comprensión así como la resolución de conflictos.

Por otra parte, existen dos modalidades de comunicación que contribuyen a la prevención de los riesgos psicosociales: asertiva y persuasiva.

- **Comunicación asertiva:** *“permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás a tener sus propios sentimientos, opiniones y pensamientos.”*³⁶.

³⁵<http://www.intedya.com/internacional/595/noticia-comunicacion-estrategia-de-gestion-en-prevencion-de-riesgos-laborales.html>

³⁶ Andrés Lacasta, José Alberto. *“Percepción del riesgo, garantías y tratamiento jurídico del accidente de trabajo en el sector de la Construcción”*. 2013. Editorial Tornapunta. Valladolid.

Por otra parte, se suele utilizar para reconducir los conflictos con clientes, compañeros o jefes y disminuir sus efectos sobre la salud.

- **Comunicación persuasiva:** el principal objetivo de este tipo de comunicación es tratar de modificar actitudes, creencias o comportamientos a través de la transmisión del mensaje.

La comunicación es una estrategia de gestión de riesgos, muchas empresas utilizan medios como salas de prensa, redes sociales y blogs para las comunicaciones externas, es decir, utilizan estos canales informativos para difundir a los principales públicos toda la actividad de la compañía. Por otra parte, la comunicación interna es una herramienta de información y comunicación entre los miembros de la empresa y consecuentemente, colabora con la consecución de los objetivos. Para llevarla a cabo, las empresas hacen uso de medios como correo electrónico, pantallas de TV, paneles informativos, tableros de anuncios, redes sociales internas o programas de bienestar (Feel Good – Telefónica).

En materia de prevención de riesgos, la comunicación facilita el intercambio de información permitiendo la búsqueda de diferentes soluciones y adaptabilidad a los cambios. Es una gran ayuda para crear un buen clima laboral y mejorar la integración del personal.

C) Trabajo en equipo

El **trabajo en equipo** también es una de las medidas que colaboran con la prevención de riesgos altamente efectiva. Se entiende como la realización de un trabajo en mutua colaboración, es decir, como la suma de talentos individuales con un objetivo común.

Trabajar en equipo supone una mayor implicación por parte de los trabajadores y la mejora del clima laboral, fomentando el desarrollo positivo en el ambiente laboral. Debemos diferenciarlo del trabajo en grupo, puesto que este se refiere al *“conjunto de personas que comparten un ámbito laboral común pero que no necesariamente comparten una meta u objetivo operativo concreto.”*³⁷ En los grupos, los roles y las funciones no están definidos, priman los objetivos individuales y el éxito individual.

³⁷ Andrés Lacasta, José Alberto. *“Percepción del riesgo, garantías y tratamiento jurídico del accidente de trabajo en el sector de la Construcción”*.2013. Editorial Tornapunta. Valladolid.

Ocurre de forma totalmente contraria al trabajo en equipo; donde además existe relación de interdependencia, el beneficio es mutuo y el éxito común.

Esta forma de trabajo tiene una serie de ventajas que colaboran con la prevención de riesgos, entre las cuales podemos destacar:

- Mejora la calidad del trabajo y del servicio, por lo que las tareas son más exitosas.
- Mayor nivel de compromiso con los objetivos al ser reconocidos y aceptados por todos.
- Favorece el aprendizaje e intercambio de información.
- Se incrementa la innovación.
- Se consigue mayor diversidad de soluciones frente a conflictos.
- Mayor integración y aceptación por parte de los trabajadores al sentirse que pertenecen a una comunidad laboral
- Mejoran los resultados tanto individuales como colectivos.
- Facilita el desarrollo personal y profesional.
- Aumenta la satisfacción-motivación de los trabajadores.
- Se reduce el absentismo y disminuyen los conflictos.

D) Gestión de conflictos

La existencia de conflictos es inevitable en todo colectivo humano y por ello, la solución hay que encontrarla dentro de la empresa y en el espacio y contexto del equipo de trabajo.

El conflicto, a diferencia del problema, se basa en las diferencias que surgen entre las personas, por lo que tiene un carácter más subjetivo y es inherente a todas las relaciones.

Para resolver las situaciones conflictivas, las empresas suelen llevar a cabo una serie de pasos:³⁸

1. **Reconocer los intereses las personas implicadas.** Tratar de entender a los implicados mediante la escucha activa y así poder obtener información valiosa para avanzar en el asunto.

³⁸ Andrés Lacasta, José Alberto. *“Percepción del riesgo, garantías y tratamiento jurídico del accidente de trabajo en el sector de la Construcción”*.2013. Editorial Tornapunta. Valladolid.

2. **Aceptar la situación de conflicto.** La pregunta a la que han de responder las dos partes es: ¿Estamos de acuerdo en que entre nosotros hay un conflicto? La respuesta normal es la del SÍ.
3. **Aceptar el compromiso.** Los implicados deben comprometerse a solucionar el problema.
4. **Enfocar el objetivo.** En esta etapa se debe presentar el objetivo final a alcanzar como de interés común.
5. **Trazar un plan de acción.** Tras haber conseguido eliminar las discrepancias, haber acordado el objetivo a conseguir y haber puesto sobre la mesa lo que cada uno puede aportar, llega la fase de plantearse movimientos reales, acciones físicas, para ponerse en marcha de manera conjunta.
6. **Establecer unos objetivos concretos.** Los objetivos que se acuerden deben ser concretos, esto es: medibles, controlables y planificados y así poder controlar su ejecución.

Dentro de las empresas, deben existir una serie de medidas preventivas orientadas a evitar la aparición de conflictos internos. Dichas medidas deben generar alternativas de solución, evaluar las situaciones, reducir niveles de Burnout, Mobbing, absentismo laboral, etc.

5. Análisis práctico: Situación de los Riesgos Psicosociales y la jornada laboral en España

Una vez analizados los Riesgos Psicosociales a partir de un modo más teórico, procedemos a observar la situación de los mismos en España a partir del análisis de fuentes secundarias. Nos centramos principalmente en cómo se está llevando a cabo la gestión de los riesgos psicosociales en España comparándolo con Europa, abarcando la aplicación práctica de este tipo de riesgos, sus dificultades para enfrentarlos y los planes de acción más desarrollados. Consecutivamente, también analizaremos una serie de indicadores relacionados con la jornada laboral y los horarios de trabajo en nuestro país, tales como la duración y prolongación de la jornada, la jornada a tiempo parcial, trabajo nocturno o en festivos, etc.; los cuales son considerados como unas de las condiciones laborales más significativas e influyentes sobre los trabajadores y directamente relacionadas con los riesgos psicosociales.

5.1. Situación actual en España en comparación con Europa

En este apartado vamos a analizar la situación de la gestión de los riesgos psicosociales en España en comparación con Europa. Para ello, utilizamos como fuente la “*Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las empresas*”, realizada en el año 2014 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).³⁹

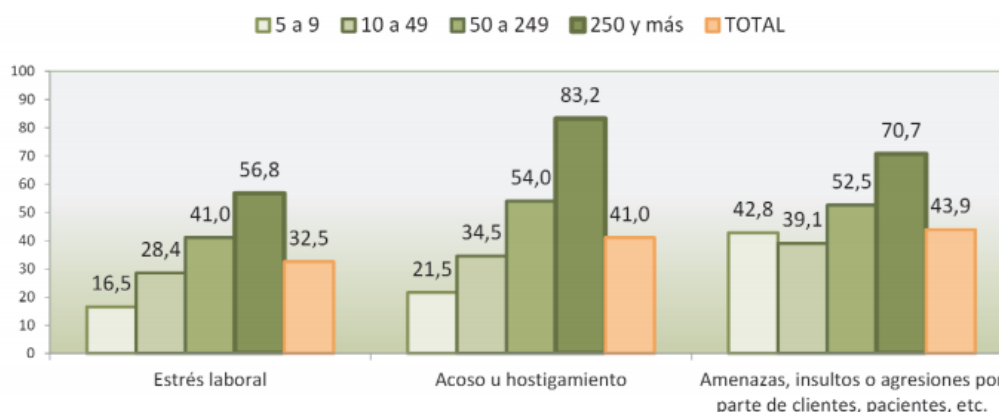
Concretamente nos centramos en la observación de 4 variables presentes y significativas en las empresas en relación con esta materia.

A) Planes de acción para afrontar problemas de carácter psicosocial.

En primer lugar, comenzamos por investigar sobre los **planes de acción contra problemas psicosociales** en el ámbito laboral. Este estudio se realizó teniendo en cuenta los tamaños de la plantilla de las empresas involucradas en este análisis. Para llevarlo a cabo, se preguntó a las compañías con veinte o más trabajadores si disponían de un plan preventivo o de acción frente a los riesgos psicosociales. De los resultados se obtuvo que aproximadamente un tercio de las empresas sí que poseen un plan de prevención contra este tipo de riesgos así como también cuatro de cada diez compañías afirmar tener una serie de procedimientos para combatir estas situaciones perjudiciales para los empleados. También cabe destacar que aquellas empresas cuyos trabajadores tienen una relación más directa con los clientes o establecen relaciones externas con un público objetivo tal como alumnos o pacientes, afirman que desarrollan procedimientos disponibles para sus empleados en caso de amenazas, agresiones o insultos procedentes de estos clientes. Se resumen en el siguiente gráfico los distintos resultados obtenidos.

³⁹<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/ESENER%20dos.pdf>

Gráfico 2: Procedimientos para afrontar problemas psicosociales en España por tamaño de plantilla.



Fuente: INSHT

Como podemos observar en este gráfico, el estudio se centra en la obtención de datos sobre tres tipos de riesgos psicosociales como son el estrés laboral, acoso u hostigamiento y las amenazas/agresiones por parte de personas externas a la compañía en un total de 1.355 empresas.

Lo que más llama la atención es que son las empresas de mayor tamaño (con una plantilla de más de 250 trabajadores) las que disponen de procedimientos formales para paliar este tipo de riesgos. Destaca principalmente la existencia de medidas contra el acoso u hostigamiento en el ámbito profesional, donde un 83,2% de las empresas de este tamaño disponen de acciones resolutivas sobre este riesgo. Uno de los motivos por lo que esto ocurre es porque en las grandes empresas los trabajadores no tienen un trato personalizado y directo con sus superiores y a su vez las relaciones entre empleados suelen ser menos cercanas, por ello la implicación de las empresas para evitar el acoso en la plantilla es tan elevada.

Sin embargo, el 42,8% de las empresas con una plantilla de entre 5 a 9 trabajadores, se centran más en desarrollar planes de protección de sus empleados frente a situaciones de amenazas, insultos, etc. que en el estrés laboral u el acoso. Una de las razones de que ocurra este hecho, es porque en las pequeñas empresas, la gestión del capital humano es más flexible y la información es más transparente, facilitando la asignación de las tareas, turnos..., por ello, el estrés laboral suele estar menos presente entre la aparición de riesgos psicosociales y las empresas pequeñas hacen menor hincapié en ello.

A su vez, las empresas de menor tamaño tienen una mayor cercanía con sus clientes, estableciendo relaciones directas con los mismos, y por ello surgen más casos sobre amenazas o insultos.

Comparando esta situación con la que se desarrolla en el resto de países pertenecientes a la Unión Europea, podemos observar la siguiente tabla de datos obtenidos a partir de una muestra de 14.717 empresas de la UE-28 recopiladas en la encuesta anteriormente citada:

Tabla 1: Procedimientos formales para afrontar riesgos psicosociales en los países de la UE-28.

	Estrés laboral ⁽¹⁾	Acoso u hostigamiento ⁽¹⁾	Amenazas, insultos o agresiones por parte de clientes, pacientes, etc. ⁽²⁾
Alemania	19,6%	34,1%	45,2%
Austria	22,2%	31,7%	42,6%
Bélgica	36,3%	82,1%	65,1%
Bulgaria	33,1%	16,3%	28,7%
Chipre	21,7%	29,7%	50,4%
Croacia	8,9%	46,6%	47,6%
Dinamarca	51,0%	54,2%	65,1%
Eslovaquia	14,9%	20,3%	41,2%
Eslovenia	31,3%	65,1%	67,2%
España	32,5%	41,0%	43,9%
Estonia	8,6%	14,5%	35,3%
Finlandia	36,1%	75,1%	74,9%
Francia	30,0%	36,2%	53,0%
Grecia	13,9%	30,3%	47,6%
Hungría	18,4%	9,1%	21,1%
Irlanda	43,2%	92,7%	80,2%
Italia	49,0%	30,7%	30,5%
Letonia	19,9%	17,3%	40,3%
Lituania	23,5%	26,3%	39,1%
Luxemburgo	14,5%	37,2%	33,9%
Malta	37,6%	61,1%	57,8%
Países Bajos	26,1%	70,2%	71,3%
Polonia	14,4%	34,2%	33,1%
Portugal	20,2%	18,6%	36,3%
Reino Unido	57,0%	94,4%	91,1%
República Checa	8,1%	25,8%	42,1%
Rumanía	51,8%	23,6%	37,2%
Suecia	51,4%	80,1%	80,1%
TOTAL UE-28	32,9%	46,7%	54,7%

Fuente: INSHT

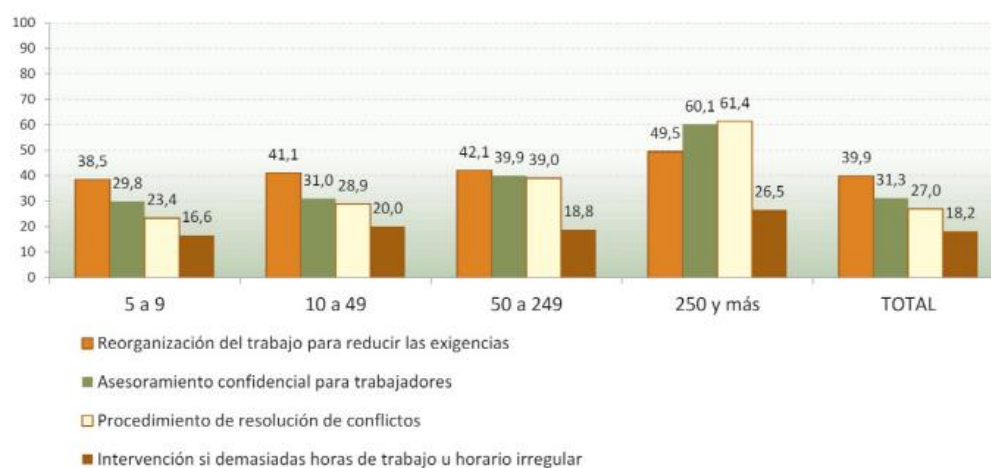
España se encuentra por debajo de los promedios obtenidos de los países que forma la Unión Europea en los tres tipos de riesgos. Es el Estrés el riesgo que más se acerca a la media europea con un 32,5% por lo que la situación en cuanto a la instalación de procedimientos formales es muy semejante. Sin embargo, sí que encontramos diferencias con respecto a los otros dos tipos de riesgos: los países europeos nos llevan una ventaja de 10,8 puntos porcentuales en el ámbito de acciones contra las amenazas o insultos que proceden de personas externas a la empresa; mientras que en el caso del hostigamiento, esta diferencia se reduce a 5,7 puntos porcentuales, siendo significativamente inferior en España. En cuanto al resto de países, podemos observar que encontramos bastantes diferencias importantes dependiendo del tipo de estrés del que hablemos:

- En el estrés laboral, encontramos que las cifras progresan en un rango del 8% al 57%. República Checa se sitúa como el país donde es menos frecuente instaurar procedimientos para paliar situaciones de estrés con un 8,1% mientras que con un 57% se sitúa Reino Unido como el país donde más se dan este tipo de métodos formales.
- Las cifras correspondientes al acoso u hostigamiento oscilan entre el 9% y el 94%, por lo que las diferencias son amplias entre unos países y otros. En este caso, Hungría es el país con menor porcentaje y el más, vuelve a ser Reino Unido.
- En cuanto a las cifras de los planes de acción frente agresiones, insultos...el intervalo de frecuencia abarca desde el 21% y el 91%. Con un 21,1% vuelve a aparecer Hungría como país donde es menos frecuente encontrar empresas donde existan estos planes, y con un 91,1% se repite Reino Unido como número 1 en estos procedimientos.

B) Afrontamiento práctico de los riesgos psicosociales.

Para continuar con este análisis, vamos a proceder a valorar la siguiente variable relacionada con el **afrontamiento práctico de los riesgos psicosociales** en las empresas españolas. Para tratar de evitar estas situaciones de riesgo, en más de la mitad de las empresas españolas se han llevado a cabo prácticas como la reducción de las exigencias y presiones laborales mediante la reorganización del trabajo, procedimientos para la resolución de conflictos y el asesoramiento a los empleados.

Gráfico 3: Aplicación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en España.



Fuente: INSHT

En el gráfico anterior, la distinción entre los tipos de empresas se vuelve a hacer en función del número de empleados que conforman las plantillas de las compañías. En este caso, el estudio se realiza sobre un total de 3.162 centros de trabajo. Para comenzar el análisis de dicho gráfico, observamos que en el caso de las empresas pequeñas (de 5 a 9 trabajadores) sobre todo hacen hincapié en realizar prácticas relacionadas con la reorganización del trabajo, situación semejante ocurre con las empresas de 10 a 49 trabajadores y las que tienen una plantilla de 50 a 249 empleados. Cabe destacar que en éstas últimas apenas existen diferencias porcentuales entre la aplicación de asesoramiento a los trabajadores, resolución de conflictos y la reorganización del trabajo, todos en torno al 49%, por lo que podemos decir que son el grupo de empresas más equitativo en cuanto a prácticas contra riesgos psicosociales en nuestro país. En las empresas con más de 250 trabajadores, las medidas más frecuentes que se llevan a cabo son las resoluciones de conflictos con una frecuencia de 61,4%.

La frecuencia de aplicación de los procedimientos contra los riesgos psicosociales va siendo inferior conforme disminuye el número de trabajadores, puesto que tan sólo un 15% de las grandes empresas no ha aplicado ninguna de estas prácticas frente a un 46% de microempresas que tampoco lo hacen.

A continuación, mostramos una tabla comparativa entre los países europeos sobre la aplicación de éstas prácticas en un total de 42.479 empresas:

Tabla 2: Comparación entre España y la UE-28 en la aplicación de medidas sobre los riesgos psicosociales.

Reorganización del trabajo para reducir las exigencias y presión laborales	Asesoramiento confidencial para trabajadores	Puesta en marcha de un procedimiento de resolución de conflictos	Intervención en caso de demasiadas horas de trabajo o un horario irregular
Malta (53,6%)	Malta (65,2%)	Rumanía (43,6%)	Alemania (39,4%)
Dinamarca (52,4%)	Finlandia (64,5%)	Grecia (43,5%)	Dinamarca (37,7%)
Finlandia (50,4%)	Luxemburgo (53,7%)	Suecia (41,7%)	Malta (36,8%)
Irlanda (48,2%)	Dinamarca (50,9%)	Bélgica (39,5%)	Finlandia (35,3%)
Estonia (43,3%)	Grecia (50,4%)	Malta (38,4%)	Suecia (35,1%)
Luxemburgo (42,9%)	Francia (50,4%)	Irlanda (38%)	Irlanda (34,7%)
Suecia (42,9%)	Austria (49,9%)	Finlandia (37,7%)	Austria (33,1%)
Chipre (41,9%)	Alemania (46,4%)	Francia (36,7%)	Letonia (29,4%)
Grecia (41,7%)	Rumanía (46,3%)	Chipre (36,1%)	Reino Unido (26,3%)
Austria (41,2%)	Chipre (46,2%)	Reino Unido (32%)	TOTAL (25,6%)
Reino Unido (40,5%)	Bélgica (45,9%)	Dinamarca (31,8%)	Italia (23%)
Bélgica (40,4%)	Suecia (43,9%)	TOTAL (29,1%)	Bélgica (22,9%)
Alemania (40,3%)	Estonia (38,3%)	Luxemburgo (28,1%)	Luxemburgo (22,1%)
Italia (40,1%)	Lituania (36,7%)	Austria (27,9%)	Grecia (21,7%)
ESPAÑA (39,9%)	TOTAL (35,9%)	ESPAÑA (27%)	Francia (21%)
Rumanía (39,3%)	Letonia (35,2%)	Italia (26,6%)	Chipre (20,8%)
Portugal (39%)	Hungría (33,8%)	Alemania (25,4%)	Rumanía (20,6%)
TOTAL (37,7%)	Países Bajos (33,3%)	Lituania (25,4%)	Lituania (19,3%)
Letonia (37,1%)	ESPAÑA (31,3%)	Países Bajos (24,7%)	ESPAÑA (18,2%)
Francia (35,5%)	Reino Unido (27,5%)	Hungría (24,5%)	Países Bajos (16,5%)
Croacia (34,8%)	Italia (24,6%)	Polonia (23,3%)	Polonia (16,2%)
Bulgaria (34,6%)	Irlanda (24,2%)	Eslovaquia (23,2%)	Estonia (16%)
Hungría (31,8%)	Portugal (23,5%)	Letonia (21,9%)	Portugal (15,4%)
Países Bajos (27,9%)	Croacia (22%)	Bulgaria (20,6%)	Croacia (15,3%)
Lituania (27%)	Eslovaquia (19,2%)	República Checa (20,3%)	Hungría (13,9%)
Eslovaquia (24,5%)	Bulgaria (17,6%)	Portugal (19,3%)	República Checa (13,4%)
Polonia (22,7%)	Polonia (17%)	Croacia (17,3%)	Eslovaquia (12,6%)
República Checa (17,9%)	Eslovenia (15,2%)	Estonia (16,5%)	Bulgaria (12,5%)
Eslovenia (14,8%)	República Checa (12,6%)	Eslovenia (15,3%)	Eslovenia (7,2%)

Fuente: INSHT

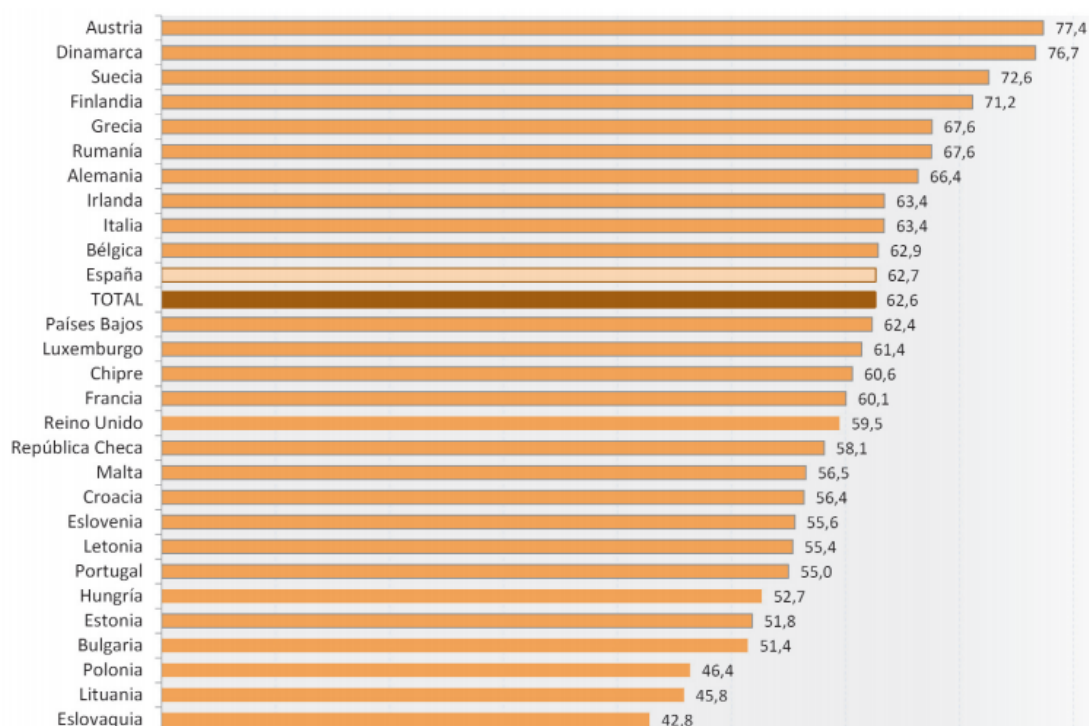
En comparación con Europa, España se encuentra por encima de la media del total de los países europeos solamente en una ocasión: la reorganización del trabajo; superando a la media por tan sólo 2,2 puntos porcentuales. El rango de aplicación oscila entre el 14% y el 53% de frecuencia, siendo el país con menor aplicación Eslovenia. En la cabeza de la lista, encontramos a Malta, situación que se repite en el caso del asesoramiento a los empleados con un 65,2%.

Destaca principalmente en el caso de la intervención, que España se sitúa bastante debajo de la media, aproximándose la diferencia a casi 10 puntos porcentuales. Observamos que Eslovenia ocupa el último puesto en tres de las cuatro prácticas propuestas a analizar.

C) La participación de los trabajadores en el diseño y la adopción de medidas.

Es aconsejable para las empresas que la acción preventiva no sea llevada a cabo exclusivamente por expertos, requiriéndose la participación de los empleados que son quienes, en su mayoría, sufren este tipo de riesgos. El siguiente gráfico hace referencia a los resultados obtenidos a partir de los centros de trabajo de la UE-28 que han aplicado alguna medida para prevenir los riesgos psicosociales, sobre una muestra total de 26.074 empresas.

Gráfico 4: Participación de los trabajadores en las medidas preventivas en materia de riesgos psicosociales en la UE-28.



Fuente: INSHT

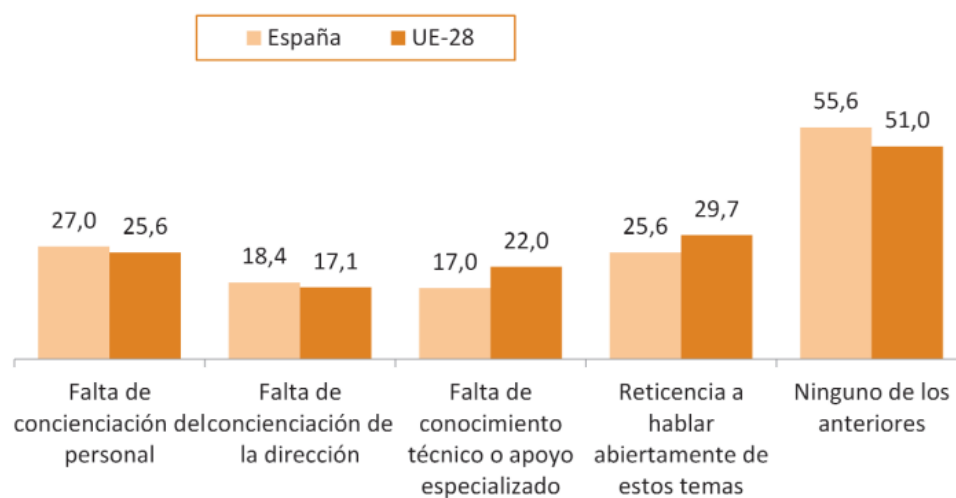
El gráfico nos muestra que en el 62,7% de las empresas españolas que han aplicado procedimientos preventivos, los trabajadores han participado en la implantación y diseño de dichas medidas. En este caso no podemos encontrar diferencias en cuanto a tamaños de las plantillas como en las variables anteriores.

España se sitúa por encima de la media europea y destacan países como Finlandia, Suecia, Dinamarca y Austria, donde en más del 70% de las empresas los trabajadores han participado en la prevención de riesgos psicosociales. Sin embargo, con un diferencia de aproximadamente 20 puntos porcentuales encontramos países como Polonia, Lituania o Eslovaquia donde la frecuencia de participación se reduce entorno al 40% de los centros de trabajo.

D) Dificultades para afrontar los riesgos psicosociales.

Generalmente, en las empresas españolas se carece de procedimientos preventivos contra este tipo de riesgos; por ello, se ha acudido a aquellos centros donde ha existido algún riesgo psicosocial para preguntar si la dificultad para afrontar estos riesgos está relacionada con la falta de concienciación o las carencias de información que perjudican al conocimiento técnico en esta materia.

Gráfico 4: Dificultades para afrontar los riesgos psicosociales en comparación con Europa

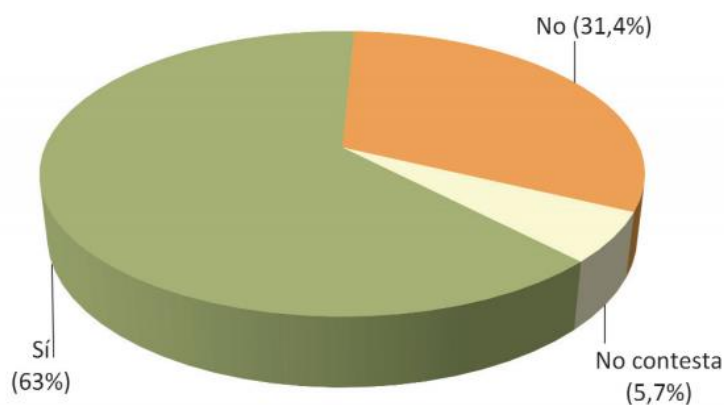


Fuente: INSHT

Para realizar el gráfico anterior se han analizado un total de 2.227 centros de trabajo españoles y 32.588 empresas europeas donde se han presenciado algún riesgo psicosocial. Como podemos observar, en España y Europa ninguno de los motivos analizados es una de las principales dificultades para afrontar los procedimientos preventivos; sin embargo en Europa la desconfianza para hablar sobre éstos temas, dificulta la puesta en práctica de las correspondientes medidas. En España, la falta de concienciación del personal influye significativamente sobre las empresas españolas.

Debido a su relevancia, se preguntó sobre la suficiencia de la información a la hora de introducir los riesgos en las evaluaciones de riesgos llevadas a cabo por las empresas; concretamente sobre un total de 3.162 empresas, el gráfico nos indica que el 63% de las compañías consideran que sí existe suficiente información para poder incluir en el plan de evaluación los riesgos psicosociales y que sean considerados de la misma forma que el resto de riesgos, facilitando por tanto su prevención.

Gráfico 5: Suficiencia de información sobre la incorporación de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos en España.



Fuente: INSHT

Las conclusiones generales que obtenemos de este análisis son las siguientes:

- En cuanto a la primera variable: **planes de acción para afrontar problemas de carácter psicosocial**; hemos podido observar que en España son las empresas de gran tamaño con más de 250 trabajadores las que instauran procedimientos formales para paliar situaciones de riesgos psicosociales. Nuestro país se sitúa por debajo de la media europea a pesar de que en ninguno de los casos se encuentra como el país donde es menos frecuente tener estos métodos paliativos en las empresas, pero a pesar de ello, Reino Unido es donde existe mayor preocupación por este tipo de riesgos, principalmente por el hostigamiento y las agresiones o insultos por parte de terceros.
- En el caso del **afrontamiento práctico de los riesgos psicosociales**, podemos concluir que la puesta en práctica tanto de la reorganización del trabajo como la intervención en horarios se distribuyen homogéneamente entre los diferentes tamaños de las empresas.

A su vez, el asesoramiento a los trabajadores es más frecuente en las medianas y grandes empresas así como la resolución de conflictos aumenta su frecuencia a medida que van creciendo el tamaño de las plantillas. En España, se aplican con menor frecuencia en comparación con la UE-28 medidas como la intervención en horarios, el asesoramiento y la resolución de conflictos, mientras que la reorganización del trabajo se aplica con mayor regularidad en nuestro país.

- **La participación de los trabajadores en el diseño y la adopción de medidas:**
Es importante que la prevención no sea llevada a cabo únicamente por expertos. España se sitúa en una situación similar a la de la media europea y destacan países como Finlandia, Suecia, Dinamarca y Austria donde la participación de los trabajadores es muy frecuente.
- Finalmente, en cuanto a las **dificultades para afrontar los riesgos psicosociales**. En España y Europa, los motivos analizados como la falta de concienciación o de comunicación no se encuentran entre las principales dificultades para afrontar los procedimientos preventivos; sin embargo en Europa la desconfianza para hablar sobre éstos temas, dificulta la puesta en práctica de las correspondientes medidas. En España, la falta de concienciación del personal influye significativamente sobre las empresas españolas.

5.2. Jornadas y horarios de trabajo en España

A partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada en el año 2013 por INSHT vamos a analizar las características relacionadas con el tiempo de trabajo de las empresas Españolas.⁴⁰ Como bien hemos mencionado anteriormente, es muy importante definir correctamente el tiempo de trabajo: el exceso de trabajo genera una disminución de la productividad y riesgos en la salud de los trabajadores. Se ha decidido estudiar esta condición de trabajo porque influye de manera muy directa sobre el surgimiento de riesgos psicosociales (generalmente estrés).

40

<http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>

A su vez, nos centraremos en el trabajo a turnos, concretamente en los trabajos nocturnos, debido a su repercusión más incidente sobre la salud de los empleados.

En primer lugar, debemos aclarar dos términos muy significativos a la hora de hablar sobre la organización temporal del trabajo:

- **Jornada laboral:** tiempo que el empleado dedica a la realización del trabajo, es decir, la duración del trabajo diario que viene determinada por un número de horas.
- **Horario de trabajo:** “*distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo (una semana, un día, ...)*”.⁴¹

El estudio trata de plasmar los nuevos requerimientos que han ido surgiendo en materia de organización del tiempo en el ámbito profesional. Nos centramos principalmente en una serie de indicadores que consideramos elocuentes para analizar la situación en España de los tiempos de trabajo y cómo se relaciona esto con los riesgos psicosociales; nos referimos al horario habitual de trabajo, la realización de trabajo nocturno y la prolongación del horario habitual del trabajo.

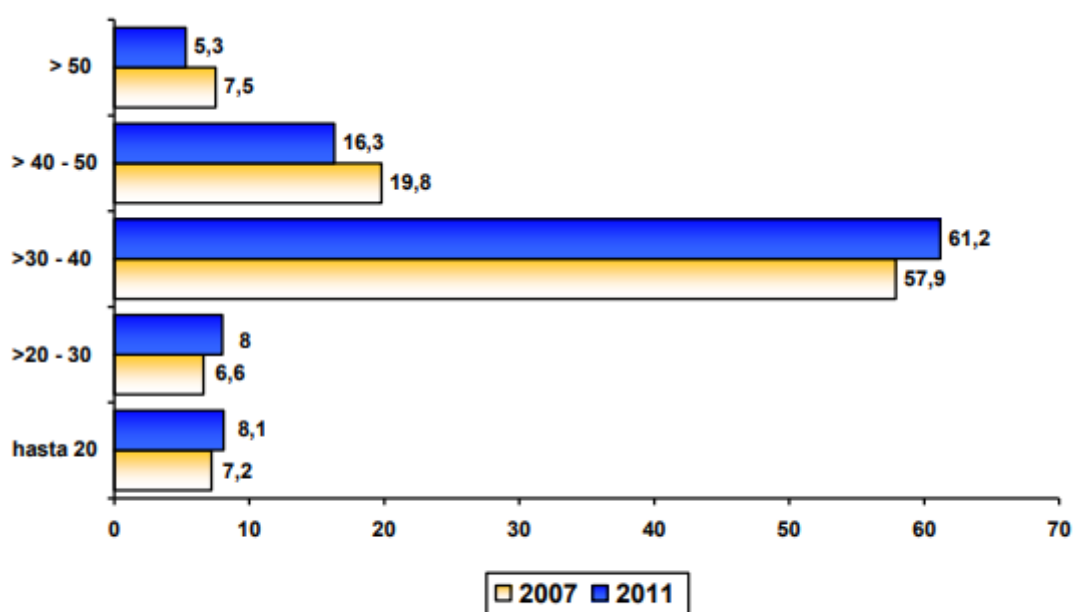
A) Duración de la jornada laboral

Los resultados obtenidos determinan que la duración media de la jornada laboral en España es de 38,5 horas semanales. En el siguiente gráfico podemos observar los cambios que se han experimentado entre 2007 y 2011. Por lo general, se reducen el número de horas trabajadas de un año a otro, siendo más frecuentes las jornadas laborales por debajo de las 30 horas en el año 2011.

41

<http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>

Gráfico 6: Número de horas trabajadas por semana.



Base 2007: Total de trabajadores (N = 11.054).

Base 2011: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT

Asimismo, observamos diferencias en las jornadas en función del sexo y la edad de los trabajadores. En cuanto al sexo, la duración de la jornada laboral de las mujeres es menos amplia que la de los hombres, puesto que en las mujeres los porcentajes son mayores en jornadas inferiores a las 35 horas y para los hombres, en duraciones superiores a 40 horas. Esto se debe principalmente para conseguir la conciliación familiar. Sin embargo, los mayores porcentajes se obtienen en la misma duración (de 35 a 40 horas semanales) para ambos sexos, pues se intenta conseguir la mayor igualdad posible entre trabajadores.

Tabla 3: Horas de trabajo semanal por sexo, año 2013.

Nº de horas	Hombre	Mujer	Total
1 a 20	3,7	13,2	8,2
21 a 34	4,1	14,8	9,1
35 a 40	63,7	57,8	60,9
41 a 47	10,6	6,1	8,5
48 y más	17,9	8,1	13,3
Total	100	100	100

Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT

En lo relacionado con la edad, los jóvenes de 16 a 24 años son el grupo de edad que en mayor medida realizan jornadas laborales inferiores a las 30 horas semanales; la mayoría realizan principalmente trabajos temporales o en festivos (trabajos en fin de semana). Sin embargo, las jornadas laborales de más de 48 horas, son realizadas por adultos de 55 y más años.

Tabla 4: Horas de trabajo semanal por edades, año 2013.

Nº de horas	16 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 y más años	Total %
1 a 20	22,9	8,7	7,6	6,6	7,6	8,1
21 a 34	14,4	9,3	9,7	8,1	7,4	9
35 a 40	45,1	61,2	59,8	61,9	60,4	60,3
41 a 47	6,2	9,5	8,6	7,5	8,6	8,4
48 y más	11,4	11,3	14,3	15,9	16	14,2
Total	100	100	100	100	100	100

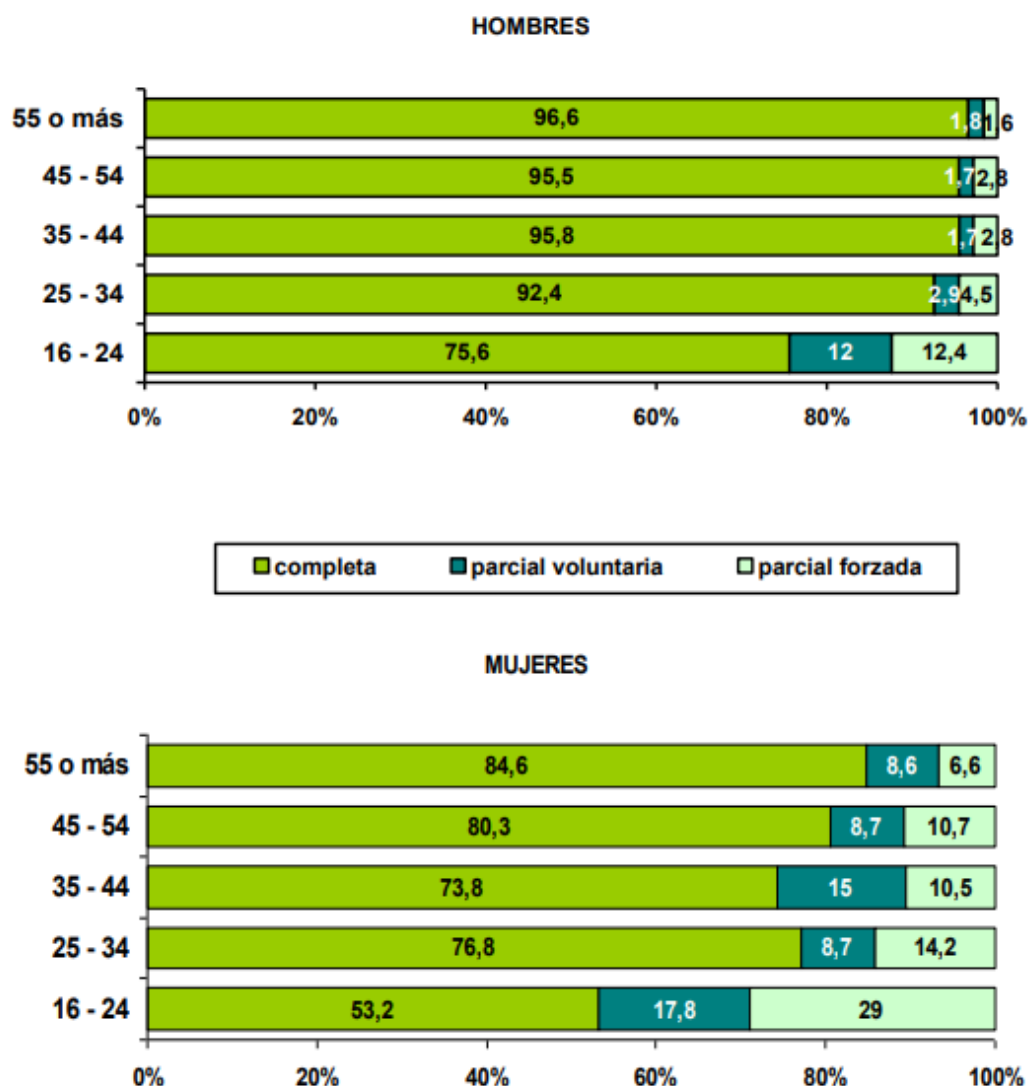
Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT

B) Jornada a tiempo parcial

La jornada a tiempo parcial hace referencia a aquella actividad laboral que tiene una duración inferior a la jornada laboral a tiempo completo. Tras analizar los datos obtenidos gracias a la encuesta en relación con esta variable, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados, un 85,5%, trabaja en modalidad de jornada completa. Las diferencias que se encuentran a lo largo de este estudio vuelven a estar relacionadas con el sexo y la edad de los trabajadores, al igual que en el caso anterior (ver gráfico 7).

Gráfico 7: Tipo de jornada laboral en función del sexo y la edad.



Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT.

En primer lugar, en cuanto al sexo, la mayoría de los hombres desempeñan una jornada laboral completa en todos los rangos de edad. Sin embargo, las mujeres se ven forzadas a llevar a cabo las jornadas laborales a tiempo parcial, ya que generalmente superan a los porcentajes de voluntariedad en la materia.

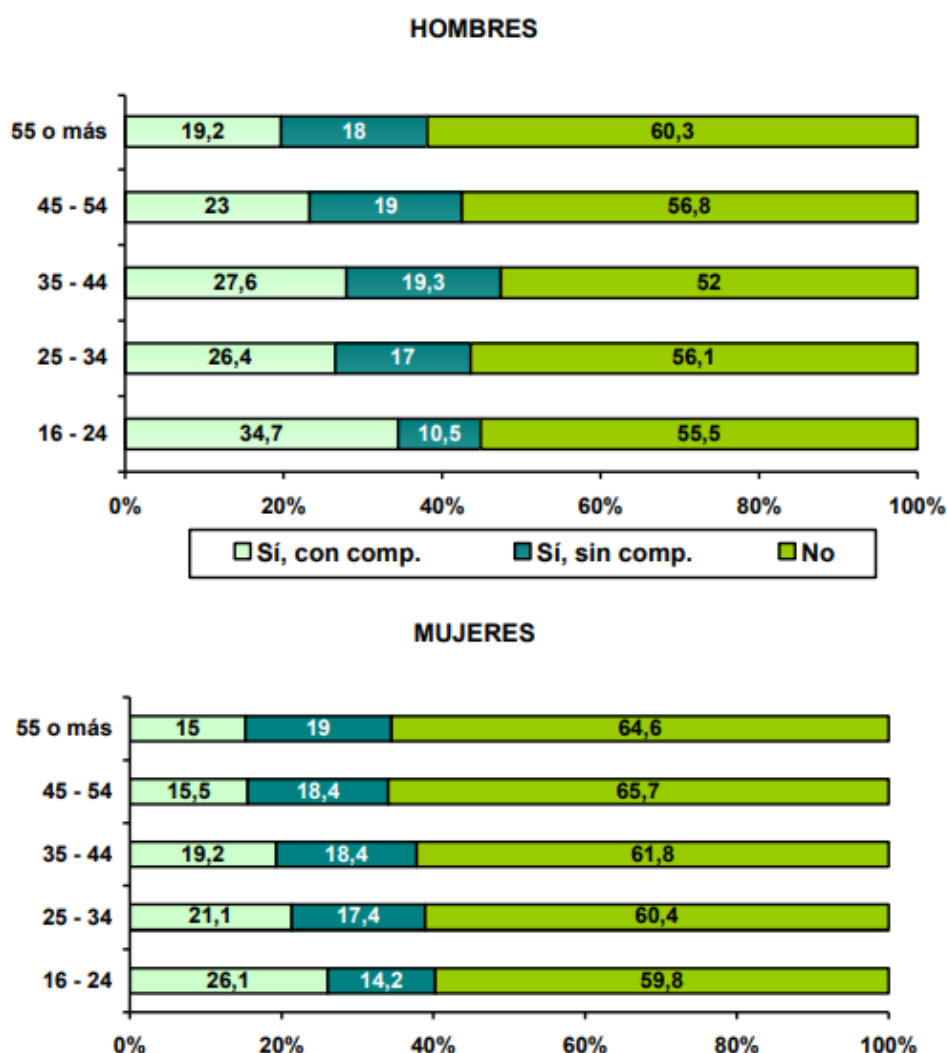
Los jóvenes, sobre todo las mujeres con un 29%, son los que realizan mayormente algún tipo de jornada parcial. Mientras que los valores de aquellos hombres con más de 35 años oscilan entre el 3,4% y el 4,5%, un 24% de los jóvenes realiza esta jornada laboral.

El porcentaje asciende todavía más en el caso de las jóvenes, llegando a alcanzar los 46,8 puntos porcentuales. Se puede resaltar que los mayores porcentajes de jornada completa en las mujeres se registran para aquellas que tienen más de 45 años y además, en el grupo de edad entre 35 y 44 años, es el único donde el porcentaje de jornada laboral “voluntaria” supera al de “forzada” en 5 puntos porcentuales. Por ello, se puede obtener la conclusión de que las mujeres tratan de trabajar en mayor porcentaje a tiempo parcial, para conseguir esa conciliación entre la vida laboral y familiar y una mayor adaptabilidad a las condiciones personales.

C) Prolongación de la jornada laboral

Generalmente en las empresas se busca una mayor eficiencia y productividad y para ello los trabajadores se ven obligados a llevar a cabo un ritmo de trabajo rápido para conseguir la máxima producción posible. Por ello, hay trabajadores que tienen que prolongar su jornada laboral, lo que conlleva una disminución de los tiempos de descanso y de ocio. Probablemente, esa sea una de las variables más interesantes en este estudio, ya que afecta directamente sobre la salud de los trabajadores, pudiendo generar sus correspondientes riesgos psicosociales. El problema surge cuando el aumento de la duración del trabajo se convierte en algo habitual.

Gráfico 8: Prolongación de la jornada laboral por edad y sexo.



Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT.

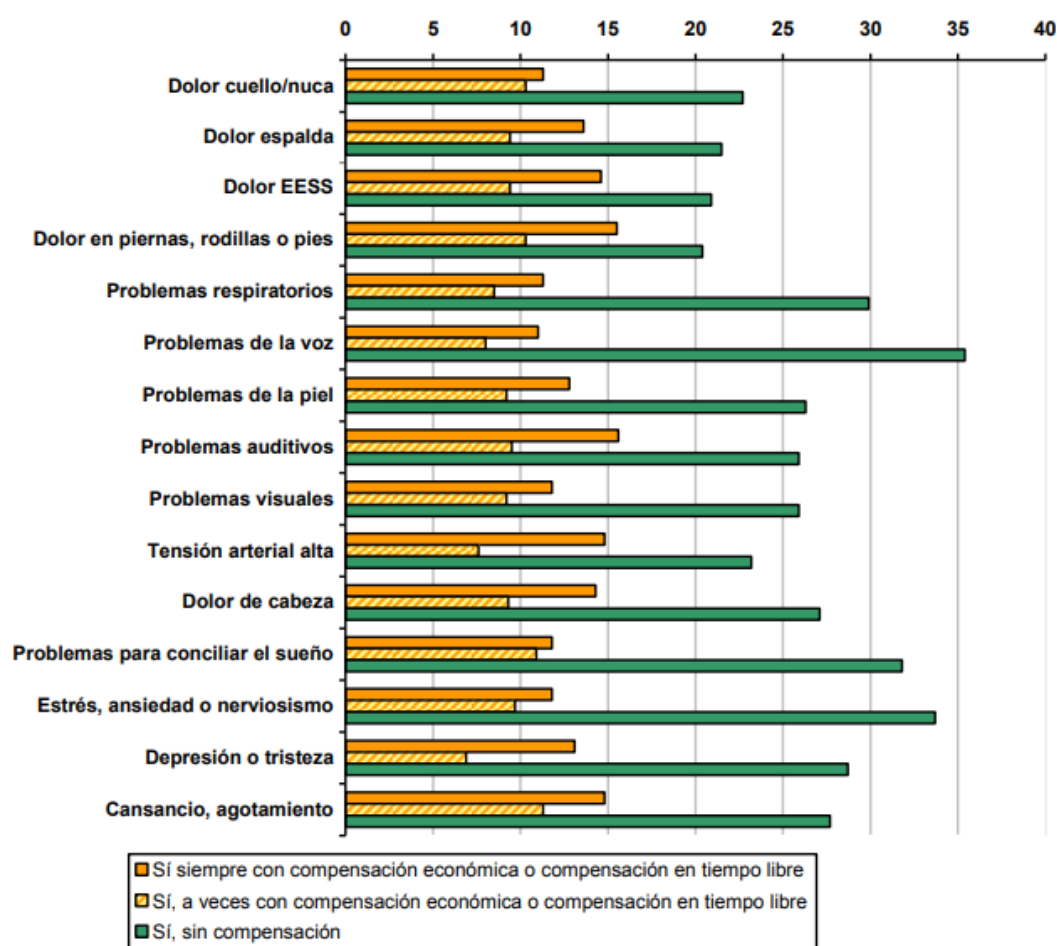
Observando el gráfico 8, vemos que en ambos grupos, tanto mujeres como hombres, son los jóvenes los que llevan a cabo la prolongación de la jornada laboral en un mayor porcentaje y principalmente por una mayor compensación económica y en ocasiones, por asegurarse una mayor permanencia en el puesto de trabajo. Por otra parte, observamos que las mujeres en general prefieren no prolongar la jornada en comparación con los hombres y que en el caso de las mujeres con más de 45 años, lo hacen sin compensación económica. La prolongación de la jornada laboral suele tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores, por ello, analizamos los problemas más frecuentes que surgen con motivo de esta prolongación.

De nuevo, volvemos a diferenciar entre aquellos que alargan la jornada con compensación económica y sin ella (ver gráfico 9)

Analizando las consecuencias de aquellos que no reciben compensación, los cuales son los más afectados, el problema más frecuente es “problemas en la voz”, seguido de “estrés, ansiedad o nerviosismo” y “problemas para conciliar el sueño”. En los tres casos el porcentaje de afectados se sitúa entre el 30% y 35%. Ninguno de los trabajadores afectados sin compensación, desciende del 20%, por lo que la mayoría de ellos están afectados, cifras bastante alarmantes.

En el caso de los trabajadores con compensación, los dos tipos de problemas más desarrollados son “dolor en piernas, rodillas o pies” y “problemas auditivos”, donde se sitúan con una frecuencia alrededor de un 15%.

Gráfico 9: Consecuencias de la prolongación de la jornada sobre la salud.



Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT.

D) Trabajo a turnos que incluye en trabajo nocturno

A continuación vamos a hacer hincapié a la jornada laboral nocturna, es decir, aquella que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Muchas empresas cuya producción se extiende a lo largo de las 24 horas del día, necesitan dividir el trabajo a turnos. En muchas ocasiones, el trabajo nocturno se considera uno de los principales alicientes de los riesgos psicosociales porque supone trabajar en contra de los ritmos biológicos.

Observando la Tabla 5 relacionada con la frecuencia de trabajo nocturno en función del sexo, destaca que los hombres trabajan en este turno diariamente el doble que las mujeres. Sin embargo el 84,7% de las mujeres frente a un 78,9% de los hombres, prefieren no trabajar en horario nocturno.

Tabla 5: Frecuencia de trabajo en horario nocturno según el sexo.

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Diariamente	4,8	2,8	3,9
Más de la mitad de los días de trabajo	3,6	2,6	3,1
Ocasionalmente	13,6	9,2	13,6
Nunca	78,9	84,7	78,9

Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

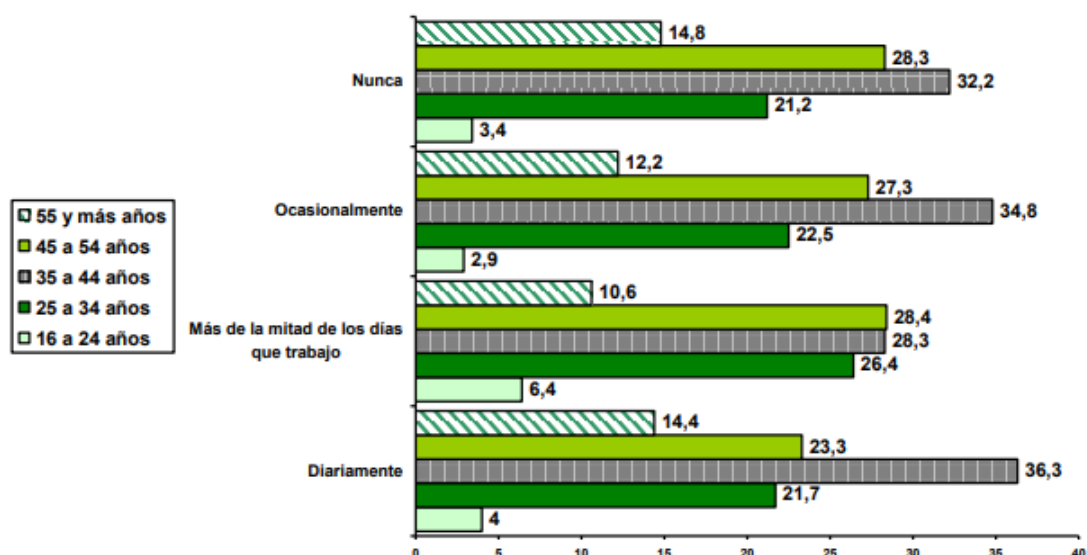
Fuente: INSHT.

Por otra parte, una dimensión significativa que se tiene que tener en cuenta en el horario nocturno es la edad; pues conforme se avanza en edad, es más difícil poder adaptarse a los horarios irregulares de trabajo. Debido a las consecuencias negativas que tienen el turno nocturno para la salud, el Estatuto de los Trabajadores determina que los menores de 18 años no pueden realizar este tipo de turno.

Contemplando el Gráfico 10, podemos concluir que el grupo de trabajadores de entre 35 y 44 años de edad son los que trabajan por la noche con mayor frecuencia y sobre todo diariamente (36,3%).

Los jóvenes de entre 16 y 24 años, alcanzan muy poca frecuencia en estos turnos, pues reconocen que afecta directamente a sus horarios de descanso y la conciliación del sueño, teniendo en cuenta que muchos de los jóvenes trabajan y estudian a la vez. Entre los trabajadores de 55 años o más, las cifras se reparten entre aquellos que ejercen este turno diariamente (14,4%) y aquellos que por el contrario, no lo hacen nunca (14,8%).

Gráfico 10: Frecuencia de trabajo en horario nocturno según la edad.



Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT.

Posteriormente, nos vamos a fijar en los problemas de salud manifestados en aquellos trabajadores que realizan o no trabajo nocturno (Tabla 6).

Si comparamos ambas situaciones, se puede comprobar que en la mayoría de los problemas, la frecuencia es superior en aquellos que realizan trabajos nocturnos. Sobre todo, se han destacado aquellos porcentajes más elevados o los problemas más comunes donde existen mayores diferencias entre ambas situaciones; éstos son: “dolor en piernas, rodillas o pies”, “problemas para conciliar el sueño” y “cansancio o agotamiento”. Sin embargo, encontramos casos como “los problemas en la voz”, “dolor de cuello” y “problemas visuales” donde la frecuencia es mayor en aquel grupo de trabajadores sin jornada nocturna.

Tabla 6: Problemas de salud manifestados según se realiza trabajo nocturno

	No noche	Sí noche
Dolor de cuello-nuca	32	31,6
Dolor de espalda	50,2	51,3
Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	26,6	27,4
Dolor en piernas, rodillas o pies	22,3	28,7
Problemas respiratorios	3,9	5,1
Problemas de la voz	4,7	3,1
Problemas de la piel	3,7	4,3
Problemas auditivos	5,1	5,4
Problemas visuales	11,4	9,3
Tensión arterial alta	5,7	7
Dolor de cabeza	13,9	15,1
Problemas para conciliar el sueño	9,2	14,6
Estrés, ansiedad o nerviosismo	17	18,3
Depresión o tristeza	4,9	5,5
Cansancio, agotamiento	18,5	23,1

Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT.

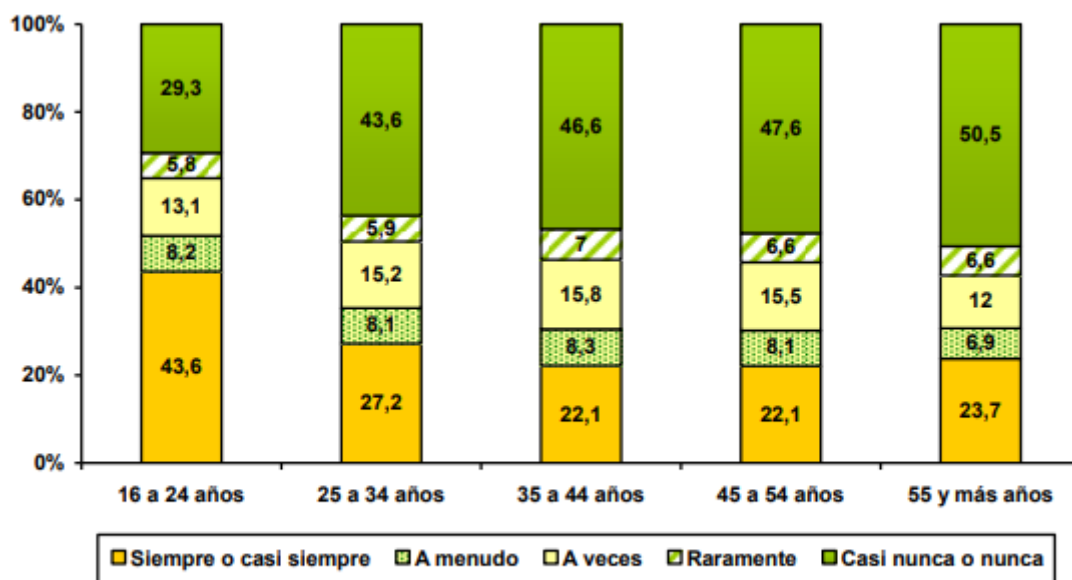
E) Trabajo en sábados y festivos

La ley establece como obligatorio que los trabajadores dispongan de dos días de descanso semanales; en el caso de sector servicios y en aquellas actividades que es necesario que sean continuadas, se permite trabajar en domingos y festivos siempre que existan turnos y jornadas bien organizadas. En estos casos, los horarios suelen tener repercusiones sobre las relaciones familiares y sociales ya que estas personas suelen tener mayor dificultad para conciliar la vida laboral y familiar.

Podemos apreciar que las diferencias más significativas surgen al analizar esta situación en función de la edad (gráfico 11). Destacan los jóvenes como grupo que trabaja con mayor frecuencia en fines de semana (43,6%) seguidos por los trabajadores de entre 25 a 34 años (27,2%). En el resto de grupos de edad, las cifras son bastante semejantes.

Esto se debe a que los jóvenes suelen aceptar este tipo de trabajos, que generalmente solo duran el fin de semana, para obtener cierta compensación económica mientras están finalizando sus estudios.

Gráfico 11: Trabajo en fin de semana según la edad.



Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

Fuente: INSHT.

6. Conclusiones

Dentro del marco jurídico de los riesgos laborales podemos destacar dos importantes sucesos muy ligados entre sí que incidieron de forma muy significativa sobre la materia; destaca la incorporación de España en la Unión Europea (1986), que supuso la creación de leyes más específicas en este campo, surgiendo por tanto el segundo hecho relevante: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. Dicha ley constituye uno de los pilares fundamentales para la organización y gestión de las empresas, ayudando a eliminar tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales si se ejecuta correctamente.

La normativa en materia de prevención de riesgos laborales ha ido evolucionando con el paso de los años, aunque todavía queda mucho por hacer. A pesar de ello, las intervenciones son posibles y existen indicios de que las actividades preventivas en las empresas españolas están aumentando considerablemente.

Los riesgos psicosociales empiezan a obtener una mayor importancia en el campo de la prevención laboral a pesar de que no son considerados de la misma forma que el resto de riesgos.

Comprobamos que este tipo de riesgos existen en el ámbito laboral, afectan a la salud física y mental de los empleados y tienen su origen en la organización del trabajo y en unas malas condiciones laborales.

Hemos podido observar a lo largo del presente trabajo que existen diversas causas que originan los riesgos psicosociales, las cuales afectan de diferentes formas dependiendo de las características personales de cada trabajador. No sólo afectan a nivel individual sino también a las organizaciones en general, influyendo sobre los resultados y la productividad de la empresa.

Las medidas paliativas se han propuesto individualmente para cada riesgo específico así como también de forma global para las organizaciones, asegurando la protección de la salud del trabajador y velando por su seguridad. Además, se observa a partir de lo estudiado que la aplicabilidad de medidas preventivas es pequeña a pesar de que los métodos son muy diversos.

Analizada la situación en España en comparación con Europa, podemos concluir que se debe realizar un mayor esfuerzo en cuanto a la gestión de los riesgos psicosociales. Las medidas preventivas deberían estar más presentes en las empresas españolas así como la puesta en práctica de los diferentes procedimientos, ya que en la mayoría de los indicadores estudiados, España se sitúa por debajo o muy contiguo a la media europea. En Europa la situación está más evolucionada en este ámbito, pues los trabajadores son más partícipes a la hora de diseñar y poner en práctica las diversas medidas de protección y además las dificultades prácticas apenas son visibles.

Se decidió llevar a cabo un estudio sobre una de las condiciones de trabajo que más influye sobre la aparición de riesgos psicosociales: el tiempo de trabajo. De esta investigación se ha concluido que los trabajadores que prolongan su jornada laboral así como aquellos que trabajan a lo largo del fin de semana, sufren problemas en la salud con mayor frecuencia, pues se ven reducidos sus tiempos de descanso y la conciliación laboral y familiar resulta más compleja.

En mi opinión, se debe cambiar la percepción de los riesgos psicosociales puesto que a pesar de que sus consecuencias no son tan evidentes como las de las enfermedades o accidentes profesionales, siguen siendo problemas reales que ocurren en la actualidad empresarial, no solo afectando a nivel individual sino que también repercute a toda la empresa. Por lo tanto, las empresas deberían tomar una mayor conciencia sobre este tipo de riesgos puesto que el nivel de prevención psicosocial existente en los centros de trabajo españoles es muy bajo.

Por otra parte, la prevención de dichos riesgos puede suponer la consecución de una ventaja competitiva puesto que desemboca en una mayor satisfacción en los trabajadores, elevando sus niveles de eficiencia y desempeño y mejorando la productividad total de la empresa. Por ello, muchas empresas hacen especial hincapié en la dirección estratégica de los recursos humanos, ya que el capital humano es la herramienta principal en las áreas de trabajo.

7. Bibliografía:

7.1. Webgrafía

http://www.egarsat.es/docs/PRL/Psicosociologia_aplicada_a_la_PRL_Cast.pdf

http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf

file:///C:/Users/Pilar/Downloads/18307-factores_psicosociales.pdf

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

<https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/>

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=f8db2aa285f91110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=6c254a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

http://www.friocorredor.com/pdf/seguridad_higiene.pdf

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

www.prevencionenladocencia.com

http://web4.cbm.uam.es/joomla-rl/images/Servicios/180.Seguridad-riesgoslaborales/documentos/resumen_ley_prl.pdf

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/12/seccionTecTextCompl1.pdf

<https://www.uv.es/ftarazon/docs/derht1.pdf>

http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl>

<https://www.emprendepyme.net/especialidades-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales.html>

<http://www.ccelpa.org/especialidades-preventivas/>

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/1997/ErFP05_97.pdf

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=435c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Manual_Proced_Prev_Riesgos/Manual_procedimientos.pdf

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

<http://www.coordinacionempresarial.com/reglamento-de-los-servicios-de-prevencion/>

http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

file:///C:/Users/Pilar/Downloads/18307-factores_psicosociales.pdf

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

file:///C:/Users/Pilar/Downloads/18307-factores_psicosociales.pdf

<https://quierocuidarme.dkvsalud.es/todo-salud/estres-diferencia-entre-eustres-y-distres>

<http://www.intedya.com/internacional/595/noticia-comunicacion-estrategia-de-gestion-en-prevencion-de-riesgos-laborales.html>

<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/ESENER%20dos.pdf>

<http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>

7.2. Bibliografía

“Guía de buenas prácticas para la prevención de nuevos riesgos laborales con enfoque de género” Federación empresarial valenciana. 2004.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. Documento núm.104, *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica*.

ALFAGEME, A. (2005): «Parir después de los 30», en El País; 14 de agosto, sociedad

ALONSO, E y POZO, C. (2008): La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales. Universidad de Almería, Almería.

ANDRÉS LACASTA, JOSÉ ALBERTO. “*Percepción del riesgo, garantías y tratamiento jurídico del accidente de trabajo en el sector de la Construcción*”.2013. Editorial Tornapunta. Valladolid.

BASS, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

BSI – British Standard Institutions, Occupational health and safety management systems – Requirements, BS OHSAS 18001, 2007. 2007

BUCETA, J.M. Y BUENO, A.M.: *Control del Estrés y Factores asociados*. Ed. Dykinson, 1995.

FERNÁNDEZ-MUÑIZ, B., MONTES-PEÓN, J. M., & VÁZQUEZ-ORDAS, C.J. (2009). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science*, 47(7), 980-991.

FERRER, R.: *Quemarse en el trabajo: burnout*. Egido Editorial, 2005.

GÁNDARA, J. J. de la: *Estrés y trabajo: el síndrome de burnout*. Cauce Editorial.1998.

GARCÍA, A.: *Gestión y control del Mobbing en la empresa*. Taller organizado por la UPC, Barcelona, 2004.

IVANCEVICH, J.M.: *Estrés y trabajo*. Trillas, 1985.

KELLOWAY, E.K.; BARLING, J. 2010. Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, 24(3), 260-279.

LABRADOR, F.J.: *El Estrés. Nuevas técnicas para su control*. Temas de hoy, 1992.

Liderazgo y Comunicación. Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. 2018.

LLANEDA ÁLVAREZ, F. JAVIER: *Ergonomía y Psicosociología aplicada, Manual para la formación del especialista*. 11º edición. Valladolid, España (2008).

LUCEÑO Y MARTÍN (2008). DECORE, Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales. TEA Ediciones: Madrid.

LUCEÑO, L., MARTÍN, J., JAÉN, M., y DÍAZ, E. (2006). Factores psicosociales y rasgo de ansiedad como predictores de estrés y satisfacción. *Ansiedad y Estrés*, 12 (1), 89-97.

LUCEÑO, L., MARTÍN, J., MIGUEL TOBAL, J. J., y Jaén, M. (2005). El Cuestionario Multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3). 189-202.

MUCHINSKY, P.M.: *Psicología aplicada al trabajo*. DDB, Bilbao, 1994

Navas, J.E.; Guerras, L.A. (1998). *La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y Aplicaciones*. Madrid: Civitas.

NIÑO ESCALANTE, J.: “El Mobbing y las evaluaciones de riesgos laborales”. *Mapfre Seguridad*, núm. 95, pp. 9-17, Madrid, 2004.

NIÑO ESCALANTE, J.: “Evaluación de los Riesgos Laborales y Factores Psicosociales”. *Rev. MAPFRE Seguridad*, núm85, pp.25-35, 2002.

NORMANN, R. (1989). *La gestión en las empresas de servicios. Estrategia y liderazgo*. Bilbao, Deusto.

NORTON, D.P. (2001). Prólogo a “El cuadro de mando de RRHH”, de Becker, B.E., Huselid, M.A. y Ulrich, D. Barcelona, Gestión 2000.com.

Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales. UGT Confederal. 2006

PEIRÓ, J.M.: *Control del estrés laboral*. Eudema, 1993.

PEIRÓ, J.M.: *Psicología de la organización*. UNED, Madrid, 1990.

RAMOS, F.: *El síndrome de Burnout*. UNED, Madrid, 1999.

RITTER, J.A. y ANKER, R. (2002). Buenos y malos trabajos. Opiniones de los trabajadores de cinco países. *Revista Internacional del Trabajo*, 121(4), 367-397.

RUBIO, LUCEÑO, MARTÍN y JAÉN (2007). Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental en el trabajo. *Edupsykhé*. 6 (1), 85-108.

RUBIO, S., MARTÍN, J. y DÍAZ, E. (1995). Carga Mental y estrés: Dos conceptos relacionados. *Ansiedad y Estrés*, 1 (2-3), 131-139.

RUBIO, S., MARTÍN, J., LUCEÑO, L., y JAÉN, M (2007). Carga mental percibida y rendimiento laboral en vigilantes de seguridad. *Ansiedad y Estrés*, 13 (1), 1-12.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Mobbing. Violencia física y estrés en el trabajo*. Gestión 2000.com, 2004.

WISNER, A.: *Ergonomía y Condiciones de Trabajo*. Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1988.

7.3. Normativa

Ley 31/1995 del 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos laborales. BOE nº 269, de 10 de Noviembre. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

NTP 443. “Factores psicosociales: metodología de aplicación”. INSHT

NTP 445. “Carga mental en el trabajo: fatiga” INSHT

NTP 450: Factores psicosociales: métodos para su evaluación.

NTP 476. “El hostigamiento psicológico en el trabajo”. INSHT

NTP 489. “Violencia en el lugar de trabajo”. INSHT

NTP 507. “Acoso sexual en el trabajo”. INSHT